

Nieuwsbrief MKB

Nr. 1, 2015

1. Auto 2015: wacht niet te lang met de aanschaf

Overweegt u de aanschaf van een nieuwe auto van de zaak, hou dan rekening met een aanscherping van de CO2-grenzen. Hoe milieuvriendelijker immers, hoe lager de bijtelling wanneer u de zakelijke auto voor meer dan 500 kilometer per jaar privé gebruikt.

Wordt uw nieuwe auto dit jaar voor het eerst op naam gesteld, dan gelden afhankelijk van de CO2-uitstootgrenzen de onderstaande bijtellingspercentages. Het maakt voortaan niet meer uit of het gaat om een diesel dan wel een benzineauto.

Soort auto	Bijtelling	CO2-uitstoot alle brandstofsoorten
Nulemissie	4%	0
Vrijwel nulemissie	7%	1 t/m 50
Zeer zuinig	14%	51 t/m 82
Zuinig	20%	83 t/m 110
Overig	25%	Vanaf 111

Let op!

Het aanscherpen van de CO2-grenzen heeft niet tot gevolg dat u elk jaar met een nieuw bijtellingspercentage wordt geconfronteerd. Een vastgesteld percentage blijft namelijk gedurende 60 maanden geldig. Pas na deze periode wordt het percentage opnieuw vastgesteld.

Tip:

Wacht niet te lang met de aanschaf van een nieuwe zakelijke auto. Per 2016 worden de CO2-grenzen verder aangescherpt en wijzigt er het nodige in de bijtellingspercentages. Dan verdwijnt ook de 7%-bijtellingscategorie. Grote hervormingen in de autobelastingen zijn te verwachten vanaf 2017.

2. AanzeGPLicht vanaf 1 januari 2015: wat bent u kwijt?

Heeft u werknemers in dienst met een tijdelijk contract en een looptijd van minimaal 6 maanden, dat eindigt op of na 1 februari? Let dan op! U moet uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract aan de werknemer schriftelijk laten weten of u het contract wenst voort te zetten en zo ja, tegen welke voorwaarden. Doet u dit niet of te laat dan bent u een aanzegvergoeding verschuldigd. Maar hoe hoog is deze sanctie?

Hoogte aanzegvergoeding

Wanneer u niet voldoet aan de aanzeGPLicht dan heeft de werknemer recht op een bruto maandsalaris. Bent u te laat met aanzeggen dan bent u een vergoeding naar rato verschuldigd.

Voor de berekening van de aanzegvergoeding dient het bruto uurloon als basis. Is in het tijdelijk arbeidscontract een vaste arbeidsduur afgesproken dan vermenigvuldigt u het bruto uurloon met de arbeidsduur per maand. De uitkomst is het bruto maandsalaris.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 1, 2015

Is geen vaste arbeidsduur afgesproken, bijvoorbeeld in geval van een oproepcontract of een min-maxcontract, dan wordt het bruto maandsalaris gevonden door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur. Deze gemiddelde arbeidsduur per maand berekent u door te kijken hoeveel uren de werknemer in de twaalf maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt. Om te komen tot een arbeidsduur per maand deelt u dit door twaalf, of naar verhouding bij een korter durende arbeidsovereenkomst.

Bestaat het loon uit provisie of stukloon dan bedraagt het bruto maandsalaris voor de aanzegvergoeding het gemiddelde van hetgeen is ontvangen aan provisie of stukloon.

Let op!

De aanzegvergoeding kent een vervaltermijn. De werknemer zal binnen drie maanden na de dag waarop de aanzegverplichting is ontstaan een beroep moeten doen op het door u niet nakomen van deze verplichting. U betaalt geen vergoeding in geval van faillissement, surseance van betaling of bij toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

Voorkomen beter dan genezen

Laat u niet verrassen door een aanzegvergoeding. Zorg er daarom voor dat u op tijd aanzegt. Voorkomen is per slot van rekening altijd beter dan genezen!

3. Vrijwilligers en werkkostenregeling: een prima combinatie

Vanaf dit jaar is de werkkostenregeling voor iedere werkgever verplicht. Wat betekent dit nu als u in uw organisatie veel met vrijwilligers werkt? We kunnen u geruststellen, want de echte vrijwilliger wordt namelijk niet als werknemer beschouwd. De vrijwilligersvergoeding gaat dan ook niet ten koste van de vrije ruimte.

Vrijwilligersregeling

Voor vrijwilligers geldt een bijzondere regeling. Een vrijwilliger is iemand die niet bij wijze van beroep werkzaamheden verricht voor:

- een niet vennootschapsbelastingplichtige of hiervan vrijgestelde organisatie,
- een sportvereniging of sportstichting,
- een ANBI.

Let op!

De vrijwilliger mag niet in dienst zijn bij de organisatie, sportvereniging, sportstichting of ANBI.

De vergoeding die de vrijwilliger krijgt voor zijn werkzaamheden is een vrijwilligersvergoeding, oftewel een vergoeding die zo laag is dat dit niet in verhouding staat tot de omvang en de tijd gemoeid met de werkzaamheden. De vrijwilligersvergoeding mag niet meer bedragen dan € 150 per maand met een maximum van € 1.500 per jaar. In dat geval wordt de vrijwilliger niet als werknemer beschouwd.

Werkkostenregeling en vrijwilligersvergoeding

Nu de vrijwilliger geacht wordt niet in dienstbetrekking te zijn en zijn vergoeding geen loon is, telt de vrijwilligersvergoeding dan ook niet mee voor de bepaling van de loonsom waarover de vrije ruimte wordt berekend. Zolang de vergoedingen en verstrekkingen aan een vrijwilliger binnen de grenzen van de vrijwilligersregeling blijven, hoeft u deze in de werkkostenregeling niet aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.

Let op!

De waarde van een kerstpakket of bijvoorbeeld een bedrijfsuitje telt mee voor de maximumbedragen van de vrijwilligersregeling.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 1, 2015

4. Top 10 veranderingen per 1 januari 2015 voor de werkgever

Traditioneel begint voor ondernemers een nieuw jaar altijd met de nodige veranderingen. Voor u zijn de wijzigingen deze keer omvangrijk. Daarom hebben wij een top 10 samengesteld van belangrijke veranderingen per 1 januari 2015.

1. De werkkostenregeling is vanaf dit jaar voor iedere werkgever verplicht. U kunt maximaal 1,2% van het totale fiscale loon (de vrije ruimte) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw personeel.
2. Bij een tijdelijk contract van zes maanden of langer moet u uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of u het contract voortzet en zo ja, onder welke voorwaarden.
3. U mag geen proeftijd meer opnemen in een tijdelijk contract van zes maanden of korter. Wordt een tijdelijk contract verlengd dan mag in het nieuwe contract geen nieuwe proeftijd worden opgenomen.
4. Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract kan alleen nog als u kunt aantonen dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit moet u schriftelijk en overtuigend motiveren.
5. Payrollmedewerkers genieten voortaan dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks bij u in dienst zijn.
6. De regels voor het gebruikelijk loon zijn aangescherpt. Dit kan een verplichte salarisverhoging betekenen voor de directeur-groootaandeelhouder.
7. De regels rondom diverse verlofregelingen zijn gewijzigd. Zo krijgen ouders (vaders) naast twee dagen kraamverlof voortaan een onvoorwaardelijk recht op drie dagen opname van ouderschapsverlof. Voor bevallingsverlof geldt onder omstandigheden een verlenging en verlof kan voortaan flexibeler worden opgenomen.
8. Het wettelijk minimumloon is weer omhoog gegaan en bedraagt bijvoorbeeld voor werknemers van 23 jaar en ouder nu € 1.501,80 per maand bij een volledig dienstverband.
9. De AOW-gerechtigde leeftijd is verhoogd naar 65 jaar plus drie maanden. Dit betekent dat de verzekeringsplicht en de premieplicht voor de werknemersverzekeringen ook doorlopen tot en met de dag voorafgaand aan de AOW. Ook de betaling van de werkgeversheffing Zvw duurt drie maanden langer.
10. Het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen en het maximumbijdrageloon voor de Zvw per dag bedraagt € 199,90. Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen en maximumbijdrageloon Zvw op jaarbasis is € 51.976 (260 loondagen).

Let op!

Ook in de loop van 2015 kunt u nog de nodige wijzigingen verwachten. Dan wordt bijvoorbeeld kort- en langdurend zorgverlof uitgebreid, komt er mogelijk een vervanging van de huidige Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) en gaan er per 1 juli 2015 nieuwe ontslagregels gelden waaronder een voorgeschreven ontslagroute, een transitievergoeding in plaats van de huidige ontslagvergoeding en een bedenktijd voor de werknemer bij ontslag met wederzijds goedvinden.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 1, 2015

Kort nieuws

1. Doelmatigheidsgrens voor voorlopige aanslag vennootschapsbelasting

De meeste bedrijven die vennootschapsbelasting moeten betalen, kunnen in januari een voorlopige aanslag van de Belastingdienst tegemoet zien. Daarbij houdt de Belastingdienst voortaan rekening met een doelmatigheidsgrens.

Dat betekent dat een voorlopige aanslag vennootschapsbelasting alleen wordt opgelegd als het te betalen of te ontvangen bedrag € 100 of meer is. De doelmatigheidsgrens geldt voor voorlopige aanslagen die lopende het jaar worden opgelegd. Overigens geldt de doelmatigheidsgrens niet als u zelf verzoekt om een voorlopige aanslag vennootschapsbelasting.

In de voorlopige aanslag vennootschapsbelasting 2015 baseert de Belastingdienst zich op gegevens van vorige jaren. Nu kan uw bedrijfssituatie er dit jaar heel anders uitzien. Controleer daarom de voorlopige aanslag goed. Verwacht u een hogere of een lagere belastbare winst dan waar de Belastingdienst in de voorlopige aanslag vanuit gaat, neem dan contact met ons op. Wij kunnen samen met u bekijken of het verstandig is om de voorlopige aanslag te wijzigen.

2. Hoe hoog is uw inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet?

Als directeur-groootaandeelhouder bent u meestal niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. U betaalt dan zelf de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Dat gebeurt door inhouding van de bijdrage op uw nettoloon.

Voor u geldt in 2015 een lage bijdrage van 4,85% (2014: 5,4%) over een maximumbijdrageloon van € 51.976 (2014: € 51.414). De inkomensafhankelijke bijdrage kan dus niet meer bedragen dan € 2.520.

Let op!

Uw bv mag u een vrijwillige vergoeding geven voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Dit is echter niet voordelig, want de vrijwillige vergoeding is een brutovergoeding. Dat betekent dat over de vergoeding loonheffing én zorgverzekeringspremie moeten worden betaald. De bv kan ook kiezen om de belastbare vergoeding te laten vallen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Dit gaat dan wel ten koste van andere vrije vergoedingen.

Bent u wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen, dan is de bv als werkgever de werkgeversheffing Zvw verschuldigd. U betaalt dan zelf geen bijdrage over uw loon. Voor de werkgeversheffing Zvw geldt in 2015 het hoge percentage van 6,95% (2014: 7,5%) over een maximumbijdrageloon van € 51.976 (2014: € 51.414).

3. Innovatiebox steeds populairder

De innovatiebox wint aan populariteit. Het aantal bedrijven dat hier gebruik van maakt neemt jaarlijks toe met circa 400. Dit blijkt uit een brief van staatssecretaris Wiebes van Financiën aan de Tweede Kamer over het gebruik van de innovatiebox in de jaren 2010 tot en met 2012. Later dit jaar volgt nog een evaluatie.

In 2010 maakten 910 bedrijven gebruik van de innovatiebox in de vennootschapsbelasting. In 2011 is dit aantal opgelopen naar 1419 om naar verwachting in 2012 uit te komen op ruim 1800 gebruikers.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 1, 2015

De innovatiebox is een fiscaal instrument in de vennootschapsbelasting om innovatie te stimuleren. Hiermee kunt u aanzienlijk belasting besparen, want op verzoek geldt een effectieve heffing van 5%. Om de innovatiebox toe te kunnen passen, moet u winst behalen met een door u zelf ontwikkeld immaterieel activum waarvoor u een octrooi (of kwekersrecht) of een S&O-verklaring heeft gekregen. De voorwaarden zijn streng en er geldt een boxdrempel.

Kunt u de innovatiebox toepassen dan mag u sinds 2013 ook kiezen voor een wat meer gebruiksvriendelijke forfaitaire regeling. Deze houdt in dat u 25% van uw totale winst mag aanmerken als voordeel voor de innovatiebox. De forfaitaire regeling kent een maximum van € 25.000 en is maximaal drie jaar toepasbaar. Daarna kunt u nog wel op de normale wijze de innovatiebox gebruiken.

4. Minder opbouw oudedagsreserve in 2015

Ondernemers in de inkomstenbelasting kunnen gebruik maken van een speciale fiscale faciliteit om te sparen voor de oude dag: de oudedagsreserve. Dit jaar kunt u iets minder van de door u behaalde winst toevoegen aan deze oudedagsreserve. Het percentage is namelijk omlaag gegaan van 10,9% naar 9,8%. Ook het maximumbedrag is verlaagd.

Voldoet u aan het uren criterium en heeft u aan het begin van het jaar de AOW-leeftijd nog niet bereikt, dan mag u een deel van de winst toevoegen aan de oudedagsreserve. U betaalt over dit deel dan nog geen inkomstenbelasting. Dit jaar bedraagt de toevoeging aan de oudedagsreserve 9,8% van de winst, met een maximum van € 8.631 (2014: € 9.542).

De oudedagsreserve mag in principe niet meer bedragen dan het ondernemingsvermogen en de toevoeging wordt verminderd met eventuele pensioenpremies (bij verplichte deelname aan een beroeps- of bedrijfstakpensioenregeling) die van de winst worden afgetrokken. U kunt overigens deze pensioenpremies alleen in aanmerking nemen bij het bepalen van de winst als de premies binnen de fiscale begrenzings blijven.

Let op!

De oudedagsreserve zorgt voor uitstel van belastingheffing, maar niet voor afstel. Op enig moment, vaak als u stopt met de onderneming, moet u afrekenen. Toevoegen aan de oudedagsreserve is meestal alleen aantrekkelijk als u nu in de hoogste belastingschijf zit.

5. Mogelijk volgend jaar wijziging eigenbeheerpensioen

Er is nog steeds geen pasklare oplossing voor de problemen met het pensioen in eigen beheer. Inmiddels wordt hard gewerkt aan mogelijke oplossingsrichtingen. Binnen nu en enkele maanden volgt meer duidelijkheid. Het streven is om per 2016 het pensioen in eigen beheer te wijzigen.

Het pensioen in eigen beheer in zijn huidige vorm kent een aantal knelpunten, die grotendeels worden veroorzaakt door het verschil tussen de fiscale en commerciële waardering van de pensioenverplichtingen. Vanwege de vele problemen zijn er enkele oplossingsrichtingen geschetst die op dit moment nader worden uitgewerkt. Een van de oplossingen waar het kabinet aan denkt is het invoeren van een geheel nieuw systeem: een oudedagsbestemmingsreserve. Deze reserve dient dan als vervanging van het pensioen in eigen beheer. De komende maanden moet blijken naar welke oplossingsrichting de voorkeur uitgaat. Zodra die duidelijkheid er is, zal een wetsvoorstel volgen. Het streven is dat per 1 januari 2016 de wijziging van het pensioen in eigen beheer van start gaat. Of dit haalbaar is moet nog blijken, want zorgvuldigheid gaat voor snelheid.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 1, 2015

6. Schenken in 2015

Over een schenking moet in de regel schenkbelasting worden betaald. Gelukkig zijn er ook vrijstellingen, bijvoorbeeld voor een schenking aan uw (klein)kinderen.

Dit jaar mag u een maximumbedrag van € 5.277 belastingvrij schenken aan uw kinderen. Is uw zoon/dochter of diens partner tussen de 18 en 40 jaar oud, dan mag u eenmalig belastingvrij een bedrag schenken van € 25.322. Deze eenmalig verhoogde vrijstelling kan nog verder worden verhoogd tot € 52.752 als uw kind het geld gebruikt voor een buitengewoon dure studie of voor de eigen woning. Opa en oma mogen hun kleinkinderen dit jaar verrassen met een belastingvrije schenking van maximaal € 2.111.

Let op!

De tijdelijk verruimde schenkingsvrijstelling van € 100.000 voor de eigen woning is per 1 januari 2015 beëindigd.

Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.