

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

1. Hoe beveilig ik mijn persoonsgegevens?

U moet volgens de AVG uw persoonsgegevens op een juiste en doeltreffende manier beveiligen. Op welke wijze geeft u daar invulling aan?

Zijn er zaken die minimaal geregeld moeten worden? Hoe ga ik met deze verplichting om richting mijn leveranciers en serviceproviders? Want uw onderneming is volgens de AVG verantwoordelijk voor het nemen van passende technische én organisatorische maatregelen om een adequaat beveiligingsniveau te waarborgen voor de verwerking van persoonsgegevens.

Persoonsgegevens goed beveiligen

Hoe moet ik volgens de AVG die persoonsgegevens dan goed beveiligen? Hiervoor moet u met de volgende zaken rekening houden:

- de stand van de techniek – de huidige technische stand van de techniek is voor wat betreft technische maatregelen bepalend voor wat er minimaal van u verwacht wordt
- de aard, de omvang en doeleinden van de verwerkingen – de categorieën van persoonsgegevens in samenhang met de hoeveelheid persoonsgegevens en de verwerkingsdoelen zijn medebepalend voor de te nemen maatregelen
- de qua waarschijnlijkheid en ernst uiteenlopende risico's voor de personen – feitelijk dient u een risico-inschatting te maken van uw verwerkingen en op basis hiervan uw maatregelen te treffen
- verwerkers – u kunt alleen een beroep doen op verwerkers die afdoende garanties met betrekking tot het toepassen van technische en organisatorische maatregelen bieden; deze maatregelen moeten worden opgenomen in een verwerkersovereenkomst; u bent bovendien gerechtigd te (laten) controleren bij uw verwerker(s) of de maatregelen adequaat zijn
- de uitvoeringskosten – de AVG biedt tevens ruimte om een kostenafweging te maken. Indien de risico's beperkt zijn, wordt niet van u verwacht dat u grote investeringen doet om een hoog beschermingsniveau te bereiken.
- beleid – als u van mening bent dat u, gezien voorgaande zaken, hoge risico's loopt bij de verwerking van persoonsgegevens, dan dient u een passend zogeheten gegevensbeschermingsbeleid uit te voeren. Dat houdt in dat u op basis van een risico-inschatting de beschermingsmaatregelen bepaalt. Voor de meeste mkb-ondernemingen zal een gegevensbeschermingsbeleid niet nodig zijn.

Maatregelen beveiligen

Vervolgens geeft de AVG enkele voorbeelden van mogelijke maatregelen, namelijk:

- pseudonimiseren en versleuteling van persoonsgegevens
- op permanente basis de vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van de systemen en diensten garanderen
- het tijdig herstellen van toegang en beschikbaarheid bij een incident, zoals een datalek
- een evaluatieprocedure om doeltreffendheid van de maatregelen te testen en beoordelen.

Pseudonimiseren van persoonsgegevens

Persoonsgegevens kunnen in het geval van pseudonimiseren niet meer aan een specifieke betrokkene worden gekoppeld zonder dat er aanvullende gegevens nodig zijn (een zogenaamde sleutel om informatie te decoderen). Omdat het via het gebruik van een sleutel nog steeds mogelijk is om de betreffende persoon (indirect) te identificeren, kwalificeren pseudoniemen nog steeds als persoonsgegevens. Dit in tegenstelling tot het anonimiseren van persoonsgegevens.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

Andere maatregelen

Andere maatregelen die u sowieso moet treffen, zijn:

- wachtwoordbeleid en rechten- en autorisatiestructuur inrichten
- logging en controle (monitoring) van toegang tot de informatiesystemen
- implementatie van actuele beveiligingsupdates
- viruscontrole en firewall inregelen
- monitoring kwetsbaarheden op het interne en externe netwerk
- adequate fysieke beschermingsmaatregelen treffen
- procedures voor opslag, onderhoud en vernietiging van data opstellen
- procedures voor het behandelen van informatiebeveiligingsincidenten en datalekken opstellen
- back-upbeleid opzetten en uitvoeren adequate back-ups.

Gedragscodes of certificering

Door als onderneming aan te sluiten bij een gedragscode voor de verwerking van persoonsgegevens (bijvoorbeeld binnen uw branche) of een specifieke certificering, kunt u aantonen dat u aan de vereisten voor technische en organisatorische maatregelen die de AVG stelt, voldoet. Een voorbeeld van een algemeen geaccepteerde standaard voor informatiebeveiliging is ISO27001.

Tip:

Indien u gebruik wilt maken van bepaalde certificeringen om wat betreft technische en organisatorische maatregelen te voldoen aan de verplichtingen uit de AVG, maak dan keuzes. Want het kan zijn dat uw onderneming niet alle onderdelen van die certificeringen nodig heeft!

2. Toch een datalek! Wat nu?

De AVG schrijft voor dat uw organisatie bepaalde inbreuken in verband met de verwerking van persoonsgegevens, zogenaamde datalekken, moet melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Wat betekent dit voor uw bedrijf? Waaraan moet u precies voldoen?

In sommige situaties dient u ook de betrokkene(n) bij het datalek te informeren. Deze verplichting is niet nieuw in de AVG en was ook al voorgeschreven in de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP).

Wat is een datalek?

Een datalek wordt in de AVG (artikel 4) omschreven als 'een inbreuk op de beveiliging die per ongeluk of op onrechtmatige wijze leidt tot de vernietiging, het verlies, de wijziging of de ongeoorloofde verstrekking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgezonden, opgeslagen of anderszins verwerkte gegevens'.

Er is alleen sprake van een datalek als zich een beveiligingsincident heeft voorgedaan én indien persoonsgegevens verloren zijn gegaan dan wel onrechtmatige verwerking van de persoonsgegevens redelijkerwijs niet uit te sluiten is.

Datalek snel melden

Indien een datalek heeft plaatsgevonden, meldt u deze zonder onredelijke vertraging, maar wel uiterlijk 72 uur nadat u er kennis van heeft genomen. Indien de melding aan de AP niet binnen 72 uur plaatsvindt, moet u motiveren waardoor de vertraging is opgetreden. Een (sub)verwerker, zoals een leverancier, moet u, omdat u verantwoordelijke bent, onverwijld te informeren zodra hij kennis heeft genomen van een datalek, zodat u nog de gelegenheid heeft tijdig de AP te informeren. Normaal gesproken maakt u hierover afspraken met uw verwerkers in een zogenaamde verwerkersovereenkomst. Het is dan ook raadzaam om met uw verwerker af te spreken dat deze uiterlijk binnen 24 uur aan u meldt, zodat u nog voldoende tijd heeft om te melden bij de AP.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

Niet melden

Een datalek hoeft niet gemeld te worden als, zoals de AVG bepaalt, het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk in verband met persoonsgegevens een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. In andere bewoordingen houdt dit in dat het datalek geen betrekking heeft op persoonsgegevens van gevoelige aard en/of het datalek niet leidt tot ernstige nadelige gevolgen voor de bescherming van de verwerkte persoonsgegevens of de kans hierop.

Persoonsgegevens van gevoelige aard en factoren met kans op ernstige nadelige gevolgen

Persoonsgegevens van gevoelige aard zijn:

- bijzondere persoonsgegevens zoals religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, ras, politieke opvattingen en gegevens over gezondheid
- BSN-nummer
- gegevens die kunnen leiden tot stigmatisering of uitsluiting
- gegevens die onderworpen zijn aan geheimhouding/beroepsgeheim

Factoren met (kans op) ernstige nadelige gevolgen:

- omvangrijke verwerkingen of een keten van gegevensverwerking
- ingrijpende beslissingen die worden genomen met de gegevens
- kwetsbare groepen zoals kinderen en gehandicapten

Hoe meld je een datalek?

Organisaties die een datalek moeten melden, doen dit bij de AP via het digitale meldingsformulier op de website van de AP. U kunt met dit formulier ook een voorlopige melding doen en deze later aanvullen of intrekken.

Welke informatie moet u verstrekken?

De volgende informatie moet u verstrekken:

- de aard van het datalek, waar mogelijk onder vermelding van de categorieën van betrokkenen en het aantal betrokkenen
- de naam van de persoon met wie contact kan worden opgenomen voor meer informatie
- de (waarschijnlijke) gevolgen van het datalek
- de maatregelen die u heeft voorgesteld en/of genomen om het datalek aan te pakken.

Documentatieplicht

Voor alle datalekken (ongeacht of u deze heeft gemeld) geldt dat u deze moet vastleggen in bijvoorbeeld een incidentenregister, waarbij u bovenstaande gegevens vastlegt. Daarbij is het raadzaam vast te leggen wat het meldingsnummer van het datalek is dan wel de reden waarom is besloten af te zien van melding.

Melding aan betrokkene

Wanneer een inbreuk waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen (ofwel ongunstige gevolgen voor de persoonlijke levenssfeer van betrokkene), dient u de betrokkene(n) onverwijld te informeren. De mededeling aan de betrokkene bevat een toelichting – in duidelijke en eenvoudige taal – op wat er is gebeurd, op de acties en maatregelen die zijn ondernomen, wat het betekent voor de betrokkene en het advies dat u geeft over wat betrokkene het beste kan doen.

Let op!

In de volgende situaties dient altijd gemeld te worden aan betrokkene(n): het betreft lekken van persoonsgegevens van gevoelige aard, bijvoorbeeld BSN-nummers of financiële gegevens, de persoonsgegevens zijn blootgesteld aan vernietiging of aantasting of de versleuteling van de persoonsgegevens is niet adequaat of niet volledig.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

Niet melden aan betrokkene

De mededeling aan de betrokkene(n) is niet vereist wanneer een van de volgende voorwaarden is vervuld:

- u heeft passende technische en organisatorische beschermingsmaatregelen genomen en deze maatregelen zijn toegepast op de persoonsgegevens waarop de inbreuk in verband met persoonsgegevens betrekking heeft, met name die welke de persoonsgegevens onbegrijpelijk maken voor onbevoegden, zoals versleuteling van gegevens
- u heeft achteraf maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat het bedoelde hoge risico voor de rechten en vrijheden van betrokkenen zich waarschijnlijk niet meer zal voordoen
- de mededeling zou onevenredige inspanningen vergen. In dat geval komt er in de plaats daarvan een openbare mededeling of een soortgelijke maatregel waarbij betrokkenen even doeltreffend worden geïnformeerd.

3. Water of ijs op kosten van de zaak?

De mussen 'vallen' met deze hitte van het dak, maar als goed werkgever wilt u dat uw personeel zo weinig mogelijk last heeft van de hoge temperaturen. De airco staat natuurlijk aan, maar zijn er ook andere slimme tips of mogelijkheden binnen de werkkostenregeling?

Extra pauzes en tropenrooster

Een eenvoudige maatregel is het invoeren van extra pauzes. Of als het lukt met de werkzaamheden van uw organisatie: de introductie van een zogenaamd tropenrooster. Uiteraard doet u dit laatste in overleg met uw werknemers. Niet iedereen kan zijn werktijden immers zomaar aanpassen, bijvoorbeeld als je afhankelijk bent van het openbaar vervoer.

Voorkom uitdrogen

Een gevaar bij extreme warmte is de kans op uitdroging. Zorg voor voldoende water en/of deel frisdrank en thee uit. Op de werkplek kan dit onbelast. De 'werkplek' is iedere plek waar u als werkgever verantwoordelijk voor bent, dus bijvoorbeeld ook uw magazijn of vergaderruimte. U mag drankjes niet zomaar onbelast vergoeden, dus zorg dat u die zelf voor uw rekening neemt.

Werkkostenregeling

Is dit organisatorisch nogal lastig, dan kunt u drankjes ook vergoeden en de vergoeding onderbrengen in de werkkostenregeling. De vergoeding blijft dan voor de werknemer onbelast. Voor u als werkgever ook, mits u dit jaar aan vergoedingen en verstrekkingen niet meer uitgeeft dan 1,2% van de loonsom.

Let op!

Schiet u in de werkkostenregeling over de 1,2% van de loonsom, dan betaalt u als werkgever 80% eindheffing over het meerdere.

IJsje van de zaak

Ook een ijsje of andere koude versnapering zal zeker op prijs worden gesteld en komt de arbeids sfeer met deze warmte zeker ten goede. Ook dit blijft op de werkplek onbelast als uw bedrijf de rekening zelf betaalt. Een vergoeding is ook nu belast, dus liever niet.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

4. Zo gaat de fiscus om met uw cryptovaluta

Sinds de spectaculaire waardeinstijging van de bitcoin, kunnen cryptovaluta rekenen op een toenemende belangstelling. Onlangs heeft ook de staatssecretaris van Financiën zich uitgelaten over de fiscale aspecten ervan.

Box 3

Duidelijk is in ieder geval dat het bezit van cryptovaluta moet worden opgegeven in box 3. De waarde op 1 januari van het betreffende jaar is beslissend. Cryptovaluta kunnen enorm fluctueren in waarde, wat betekent dat er enorme risico's aan verbonden zijn. Belastingplichtigen moeten er dan ook rekening mee houden dat een bezit aan cryptovaluta op 1 januari van een jaar 'zomaar' grotendeels verloren kan zijn op het moment dat er belasting over betaald moet worden.

Let op!

In voorkomende gevallen is het te overwegen alvast via een aanpassing van de voorlopige aanslag in te spelen op de waardeinstijging of -daling van de valuta.

'Minen' als inkomensbron?

Het verdienen van cryptovaluta via het zelf beschikbaar stellen van rekenkracht op een of meer computers, heet minen. Het is nog maar de vraag of minen door particulieren als inkomensbron moet worden aangemerkt en of het dus belast is. De staatssecretaris laat een duidelijk antwoord in het midden, maar geeft aan dat dit met name afhankelijk is van de vraag of voordeel redelijkerwijs te verwachten is. Gezien de onduidelijkheid rond de te verwachten voordelen, zal dit waarschijnlijk niet snel het geval zijn. Dit betekent echter ook dat verliezen niet aftrekbaar zijn.

Let op!

Voor bv's is minen een bedrijfsactiviteit en zijn de inkomsten dus altijd belast. Verliezen zijn dus ook aftrekbaar.

Ondernemers met cryptovaluta

Cryptovaluta worden nog slechts in uitzonderingsgevallen als betaalmiddel geaccepteerd. Cryptovaluta zijn voor ondernemers in het algemeen dan ook aan te merken als belegging. Verder zijn duurzaam overvloedige liquide middelen voor ondernemers als privévermogen aan te merken. Dit betekent dat een speculatieverlies met cryptovaluta in de regel niet aftrekbaar is als verlies uit onderneming.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

NIEUWSBERICHTEN

1. AVG-regels als uw werknemer vertrekt

Uw werknemer die beschikt over belangrijke persoons- en privacygevoelige gegevens, gaat het bedrijf verlaten. U wilt niet dat uw bedrijfsgegevens op straat komen te liggen. Neem daarom maatregelen en maak goede afspraken met uw (ex-)werknemer.

Hoe vaak gebeurt het niet dat als een werknemer uit dienst is, hij nog kan inloggen op het ICT-systeem van een bedrijf? Heeft u de login van de bedrijfspagina voor deze werknemer op social media geblokkeerd? Heeft u ook gedacht aan de login van ICT-netwerken van bedrijven waarmee u samenwerkt? Maak daarom afspraken en tref de benodigde maatregelen als uw werknemer uit dienst gaat.

Waarom moet u denken? Zorg ervoor dat uw (ex-)werknemer op de datum dat hij uit dienst gaat, bedrijfseigendommen, zoals usb-sticks, een laptop, mobiele telefoon en desktop, inlevert. Daarnaast dient u ervoor te zorgen dat de ex-werknemer niet meer kan inloggen op het netwerk van uw bedrijf, niet meer kan inloggen op de sociale media van uw bedrijf of andere ICT-netwerken van bedrijven waarmee u samenwerkt. Vraagt u zich ook af of de (ex-)werknemer elders, bijvoorbeeld thuis, beschikt over privacy- en persoonsgevoelige informatie.

Neem in de beëindigingsovereenkomst op dat als de ex-medewerker alsnog bij privacy- en persoonsgevoelige informatie kan, de ex-medewerker uw bedrijf hiervan onmiddellijk op de hoogte brengt.

2. Ontslag op staande voet: toch transitievergoeding?

Als u als werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die ten minste twee jaar in dienst is, opzegt, bent u een transitievergoeding verschuldigd. Daarop is een uitzondering, namelijk in het geval dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw werknemer. Bij een ontslag op staande voet is daarvan vaak sprake, maar let op: niet in alle gevallen! Een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, hoeft niet automatisch te betekenen dat de werknemer ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De Hoge Raad heeft in een recente zaak geoordeeld dat het niet zo is dat er nooit een transitievergoeding verschuldigd is bij een ontslag op staande voet. Of u een transitievergoeding moet betalen, hangt dan namelijk af van het feit of de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Als dit niet het geval is, bent u toch transitievergoeding verschuldigd.

In de recente rechtszaak ging het om een werknemer die meerdere keren, ondanks officiële waarschuwingen en alcoholprotocollen, onder invloed van alcohol op het werk was verschenen en daardoor op staande voet werd ontslagen. Volgens de Hoge Raad is door de kantonrechter en het gerechtshof niet afzonderlijk beoordeeld of hier wel sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De werknemer stelde zich namelijk op het standpunt dat hem vanwege zijn alcoholverslaving geen verwijt, of in zeer geringe mate een verwijt, kon worden gemaakt.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

3. Zonnepanelen verhogen WOZ-waarde

Als u zonnepanelen op uw pand plaatst, verhoogt dit de WOZ-waarde. Dit blijkt uit een recente uitspraak van het gerechtshof. Van belang was dat ze 'duurzaam', dus voor onbepaalde tijd, geïnstalleerd waren. De zonnepanelen werden als onroerend aangemerkt. In deze zaak betrof het niet-geïntegreerde zonnepanelen, ze lagen los op het dak. Ook voor wel geïntegreerde zonnepanelen mag daarom worden aangenomen dat deze als onroerend worden aangemerkt. Dat de technische mogelijkheid bestond dat de zonnepanelen bij verhuizing mogelijk zouden worden meegenomen, achtte het Hof niet van belang.

In de betreffende zaak was de conclusie dat de WOZ-waarde niet te hoog was vastgesteld. De gevolgen strekken echter verder dan alleen de WOZ en OZB. De WOZ-waarde is namelijk ook bepalend voor de hoogte van het eigenwoningforfait (EWF), dat voor de meeste woningen in 2018 0,7% van de WOZ-waarde bedraagt.

4. Hypotheek in 40 jaar aflossen?

De meeste mensen lossen hun hypotheek in 30 jaar af. Maar er zijn nieuwe producten op de markt, waarbij deze termijn verlengd is naar 40 jaar. Wat zijn daarvan de voor- en nadelen?

Het voordeel van een langere looptijd is dat de maandlasten lager zijn, omdat de aflossing over een grotere periode kan worden gespreid. Dit is vooral voor starters op de woningmarkt van belang, zeker nu koopwoningen fors in prijs stijgen. Wel betaal je over een langere periode rente, en dus in totaal meer rente. Een langere aflossingstermijn is ook verdedigbaar met het oog op de latere AOW- en pensioendatum die tegenwoordig geldt. Wie later met pensioen gaat, kan ook langer doen over het aflossen van zijn hypotheek.

Let op: sinds 2013 geldt voor nieuwe hypotheeklen een verplichte aflossing van de verstrekte som in maximaal 30 jaar. Als u een lineaire of annuïteitenhypotheek afsluit, wordt aan deze voorwaarde voldaan. Een hypotheek met langere looptijd dan 30 jaar is hiermee in strijd. Dit zou betekenen dat de hypotheekrente dan niet aftrekbaar is. Om dit probleem te omzeilen, wordt bij deze hypotheek de hoofdsom in twee delen gesplitst: een aftrekbaar deel dat in 30 jaar helemaal wordt afgelost, en een niet-aftrekbaar deel dat 40 jaar loopt. De bruto maandlasten van het totaal blijven 40 jaar gelijk.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

1. Tips voor de werkgever per 1 juli

Per 1 juli is er weer het nodige veranderd. Waar moet u als werkgever rekening mee houden?

▪ **Wijzigingen minimumloon**

De bedragen van het wettelijk minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Dit hangt af van de sector waarin u werkt en mogelijke cao-afspraken voor die sector. Per 1 juli is het minimumloon 1,03% hoger dan in de eerste helft van 2018. Dat brengt het brutominimumloon op € 1.594,20 per maand, € 367,90 per week en € 73,58 per dag. Voor jongeren geldt een lager minimumloon, volgens onderstaande tabel.

| Leeftijd | Per maand | Per week | Per dag |
|------------------|------------|----------|---------|
| 22 jaar en ouder | € 1.594,20 | € 367,90 | € 73,58 |
| 21 jaar | € 1.355,05 | € 312,70 | € 62,54 |
| 20 jaar | € 1.115,95 | € 257,55 | € 51,51 |
| 19 jaar | € 876,80 | € 202,35 | € 40,47 |
| 18 jaar | € 757,25 | € 174,75 | € 34,95 |
| 17 jaar | € 629,70 | € 145,30 | € 29,06 |
| 16 jaar | € 550,00 | € 126,95 | € 25,39 |
| 15 jaar | € 478,25 | € 110,35 | € 22,07 |

▪ **Dienstbetrekking of niet? Aanscherping controle**

Als u een derde inhuurt of zich beschikbaar stelt als onafhankelijk dienstverlener, bestaat het risico dat de fiscus de overeenkomst van opdracht aanmerkt als dienstbetrekking. Dit is met name het geval bij langer lopende opdrachten. U kunt dit voorkomen door te werken met een modelovereenkomst.

De fiscus heeft bekendgemaakt dat voorlopig geen naheffingen en boetes volgen als er ten onrechte geen belastingen en premies worden ingehouden, terwijl er toch sprake is van een dienstbetrekking. Bij kwaadwillenden handhaaft de Belastingdienst wel. Per 1 juli 2018 richt de handhaving zich niet langer alleen op de ernstigste gevallen, maar ook op andere kwaadwillenden. De Belastingdienst kan handhaven bij kwaadwillenden. Hiervan is sprake als de Belastingdienst de volgende drie criteria kan bewijzen:

- Er is sprake van een (fictieve) dienstbetrekking
- Er is sprake van evidente schijnzelfstandigheid
- Er is sprake van opzettelijke schijnzelfstandigheid

▪ **Arbowet: overgangperiode ten einde**

Vorig jaar is per 1 juli 2017 een nieuwe Arbowet in werking getreden. Zo heeft bijvoorbeeld iedere werknemer voortaan het recht om anoniem en zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te raadplegen, ook als er nog geen sprake is van verzuim of klachten. Er is wel een overgangperiode van één jaar voor werkgevers, zodat men de bestaande contracten met de arbodienst kan aanpassen. Tijdens deze overgangperiode mogen bestaande contracten dus nog blijven doorlopen of kunnen bestaande contracten voorzien worden van een aanvulling. Deze overgangperiode loopt op 1 juli 2018 ten einde en vanaf dan moeten alle werkgevers voldoen aan de nieuwe eisen van de Arbowet.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

▪ Ingaan eigenrisicodragerschap WGA

U kunt eigenrisicodrager worden voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Dat betekent dat u vanaf de start van de WGA-uitkering maximaal tien jaar zelf het risico draagt voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid en tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid van uw (ex-)werknemer, of dat u dit volledig of deels particulier verzekert. U draagt ook het risico voor overlijdensuitkeringen van een maand WGA aan nabestaanden van werknemers met een WGA-uitkering die onder het eigen risico vallen.

Omdat u deze risico's overneemt als eigenrisicodrager voor de WGA, heeft u de premiecomponent WGA van de sectorpremie (Whk) niet te betalen. U moet een verzoek om eigenrisicodrager voor de WGA te worden, indienen bij de Belastingdienst. U kunt het eigenrisicodragerschap voor de WGA op 1 januari of op 1 juli laten beginnen. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de ingangsdatum bij de Belastingdienst binnen zijn. Dit betekent dat, wanneer u per januari 2019 overweegt om eigenrisicodrager te worden, u uiterlijk op 1 oktober een verzoek daarvoor moet indienen. Het is dus slim om van tevoren al te bepalen of deze overstap voor u interessant is en of u aan de voorwaarden kunt voldoen. Uiteraard zijn wij u daarbij graag behulpzaam.

2. Dga-pensioen bij echtscheiding belast of niet?

Is het overdragen of omzetten van de oudedagsverplichting van de dga aan de ex-partner belast? Antwoord van de Belastingdienst: "Mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden, is dit niet het geval."

Pensioen in eigen beheer

Sinds 1 juli 2017 is de opbouw van pensioen in eigen beheer niet meer mogelijk voor dga's met een bv. Een mogelijkheid is om van de opgebouwde middelen een oudedagsverplichting te kopen. De vraag rijst dan of deze belast is als die bij een scheiding wordt overgedragen aan of omgezet naar de ex-partner.

Let op!

Onder scheiding verstaan we hier, naast een normale echtscheiding, ook scheiding van tafel en bed en beëindiging van de samenleving.

Eigen oudedagsverplichting

De fiscus gaat ervan uit dat er na het overdragen van de oudedagsverplichting aan de ex-partner, er bij deze ex-partner een eigen oudedagsverplichting ontstaat. Wanneer de uitkeringen hiervan moeten ingaan, is dan ook afhankelijk van de leeftijd van de ex-partner. Ook moet voldaan worden aan de overige voorwaarden van een oudedagsverplichting.

Let op!

Bij overlijden van de ex-partner komen de uitkeringen toe aan de erfgenamen van de ex-partner.

Ex-partner aanwijzen als gerechtigde

Een andere mogelijkheid bij scheiding is dat de ex-partner wordt aangewezen als gerechtigde op de oudedagsverplichting. De ex krijgt dan een recht op de uitkeringen. Ook hiervan is bepaald dat dit bij echtscheiding belastingvrij kan geschieden en dat er pas belasting betaald hoeft te worden bij ontvangst van de uitkeringen.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

Doorbetalen

Ook kan bij echtscheiding worden afgesproken dat de dga bij uitbetaling een deel van de uitkeringen zal doorbetalen aan de ex-partner. In dat geval kan de dga de doorbetaalde uitkeringen aftrekken van het inkomen en zijn deze bij de ex zelfstandig belast.

Let op!

Bij overlijden van de dga komen de uitkeringen in deze optie toe aan de erfgenamen. Bij overlijden van de ex-partner komen de uitkeringen weer volledig ten goede aan de dga.

Bent u dga en gaat u scheiden? Laat u dan goed adviseren. Wij helpen u graag verder.

3. Ernstig ziek? Wie behartigt uw zakelijke belangen?

Bent u door een ongeval of door ziekte tijdelijk of langdurig niet in staat uw bedrijf te runnen? Wie regelt er dan uw financiële en zakelijke belangen? Dit kunt u, uiteraard het liefst in een eerder stadium, regelen met een levenstestament.

Wat is een levenstestament?

Een levenstestament biedt de mogelijkheid om een persoon aan te wijzen die zaken regelt indien je daar zelf, door ziekte of ongeval, niet meer toe in staat bent. Het gaat hierbij om een soort notariële volmacht. De volmachtgever, diegene die het levenstestament laat opstellen door de notaris, geeft aan de gevolmachtigde – diegene die wordt aangewezen door de opsteller van de volmacht – een volmacht om namens hem of haar beslissingen te nemen.

Vertrouwen

Meestal bestaat een levenstestament uit twee onderdelen. Een deel ziet hierbij op het behartigen van financiële en zakelijke belangen en een deel ziet op persoonlijke en medische belangen.

Het is belangrijk dat je in het levenstestament een persoon aanwijst in wie je vertrouwen hebt en die jouw belangen goed kan behartigen.

Tip:

Het is mogelijk meerdere gevolmachtigden aan te wijzen. Dit kan handig zijn wanneer u iemand wil kiezen met betrekking tot het financiële deel en iemand voor het persoonlijke deel of wellicht vindt u het prettiger dat meerdere personen gezamenlijk financiële beslissingen voor u moeten nemen.

Geen testament

Het levenstestament is geen 'normaal' testament. Het gaat dus niet over wat er met je bezittingen en schulden moet gebeuren in geval van overlijden. Dit wordt geregeld in een testament en – voor zover dat er niet is – geldt de wettelijke regeling voor erfenissen.

Geregistreerd

Levenstestamenten worden door de notaris geregistreerd bij het Centraal Testamentenregister, het CLTR. Medici en rechters hebben de mogelijkheid dit register te raadplegen.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

Nieuw: toezicht op misbruik van ouderen

Onlangs zijn de gangbare modellen van de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie van het levenstestament aangepast en aangevuld met wensen uit de praktijk.

De belangrijkste aanvulling ziet op het toezicht ter voorkoming van financieel misbruik van ouderen. In het nieuwe model is er aandacht voor de taken en bevoegdheden van de toezichthouder. Ook de toezichthouder is gevolmachtigd, zodat deze zijn/haar taak naar behoren kan uitvoeren.

Geschillenregeling

Daarnaast is de geschillenregeling nieuw. U kunt hierbij kiezen uit verschillende opties; deze kunt u bespreken met de notaris. Het gaat hierbij om oplossingen voor geschillen die zouden kunnen ontstaan tussen de gevolmachtigde en de toezichthouder.

4. Overname van bedrijf door vennoot of werknemer?

Ondernemers kunnen hun onderneming beëindigen zonder met de fiscus af te hoeven rekenen. Dit kan door het bedrijf geruisloos door te schuiven naar een vennoot of medewerker. De voorwaarden waaronder zijn onlangs wat verruimd.

Geruisloos doorschuiven

Als u als ondernemer uw bedrijf staakt, moet u met de fiscus afrekenen over in het bedrijf opgebouwde reserves. Zo is het bedrijfsgebouw vaak in waarde gestegen. Afrekenen kan soms worden voorkomen door geruisloos door te schuiven. De overnemer zet het bedrijf dan voort tegen de oude boekwaardes. Te zijner tijd moet hij wel over de reserves afrekenen, tenzij ook hij er bij staking voor kiest geruisloos door te schuiven. Geruisloos doorschuiven zal zich natuurlijk wel vertalen in een lagere overnameprijs.

Vennoten en werknemers

Geruisloos doorschuiven kan onder meer naar medevennoten en werknemers van het bedrijf. Een van de voorwaarden is wel dat ze minstens 36 maanden voor de overname onafgebroken medevennoot of werknemer zijn geweest.

Uitbreiding regeling

De uitbreiding van de regeling is met name gunstig voor werknemers van seizoensbedrijven. Bepaald is namelijk dat voor hen de periode van 36 maanden onderbroken mag worden. Men moet in de jaren voorafgaand aan de overname wel minstens één maand per jaar in het bedrijf gewerkt hebben en het totaal aantal gewerkte maanden moet minstens 36 zijn.

Let op!

Een werknemer die bijvoorbeeld zes jaar voorafgaand aan de overname ieder jaar zes maanden in het bedrijf heeft gewerkt, voldoet nu dus ook aan de voorwaarde.

Combi werknemer-vennoot

Goedgekeurd is verder dat ook een combinatie van werknemer en vennoot voortaan mogelijk is. Iemand die bijvoorbeeld eerst een jaar in dienst is als werknemer en daarna twee jaar als vennoot, kan de regeling dus ook gebruiken.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

Sabbatical

Een andere belangrijke wijziging is dat – onder bijzondere omstandigheden – onderbreking van de periode van 36 maanden voor een werknemer die een sabbatical opneemt, de regeling niet in de weg hoeft te staan. De inspecteur zal aan de hand van de feiten beoordelen of er van bijzondere omstandigheden sprake is. De duur van de sabbatical is bijvoorbeeld van belang.

Wilt u weten of het geruisloos doorschuiven van uw bedrijf ook voor u gunstig uitpakt? Wij rekenen het graag voor u uit.

NIEUWSBERICHTEN

1. Hoeveel mag uw kind bijklossen deze zomer?

De komende vakantieperiode overspoelen scholieren weer tijdelijk de arbeidsmarkt, op zoek naar een vakantiebaantje. Ontvangt u nog kinderbijslag, dan zijn er wel maximumbedragen gesteld aan wat uw kind mag bijverdienen. In de zomer gelden er echter andere regels.

Ontvangt u nog kinderbijslag voor uw kind? Dan vervalt in principe het recht op kinderbijslag als uw kind te veel verdient. Voor de kinderbijslag mag uw kind niet meer dan € 1.285 netto per kwartaal bijverdienen.

In de zomervakantie hebben kinderen soms een vakantiebaan of werken ze meer dan anders. Een kind mag in de zomervakantie € 1.319 netto extra verdienen (dus € 1.285 + € 1.319) voordat dit gevolgen heeft voor de kinderbijslag. De zomervakantie is de periode tussen twee schooljaren in. Voor een kind dat eindexamen doet, start de zomervakantie al eerder en mag er dus al eerder bijverdiend worden.

2. Werkgever wordt gecompenseerd bij transitievergoeding langdurig ziekte

Werkgevers worden gecompenseerd als zij een transitievergoeding moeten betalen bij ontslag na een langdurige ziekte. De Tweede Kamer heeft recent ingestemd met het wetsvoorstel dat de compensatie voor de werkgever regelt. Door de vergoeding hoopt het kabinet dat werkgevers eerder geneigd zijn werknemers in dienst te nemen. Deze compensatie gaat in per 2020.

Werknemers hebben recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig ontslag. De arbeidsovereenkomst moet wel minimaal twee jaar hebben geduurd. Ook bij vrijwillig ontslag kan er recht bestaan op een transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

De compensatie wordt betaald uit het algemeen werkloosheidsfonds, Awf. Om een en ander te kunnen bekostigen, wordt de uniforme Awf-premie verhoogd. Deze verhoging komt ten laste van werkgevers. Ook krijgen cao-partijen meer ruimte om af te wijken van de transitievergoeding die betaald moet worden bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

3. Ontslag op staande voet: moet u loon doorbetalen?

Slechts in uitzonderlijke gevallen, zoals bij diefstal, kunt u een werknemer op staande voet ontslaan. In die gevallen loopt u het risico dat u het loon moet doorbetalen. Ook als u door de rechter in het gelijk wordt gesteld.

Dit volgt uit een advies van de advocaat-generaal in een ontslagzaak. In de betreffende zaak was sprake van diefstal door een werknemer. Hierna volgde ontslag op staande voet. De werknemer stapte naar de rechter, die het ontslag vernietigde, omdat niet bewezen was dat er sprake was van diefstal. In hoger beroep vernietigde het gerechtshof de beslissing van de kantonrechter en ontbond alsnog de arbeidsovereenkomst per direct. De rechter mag namelijk onder de Wet werk en zekerheid een arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht ontbinden.

Het hof besliste ook dat de werkgever gedurende de periode dat de arbeidsovereenkomst in stand was gebleven, maar de werknemer geen werkzaamheden meer had verricht, het salaris niet hoefde door te betalen.

4. Mag u loondiensturen meerekenen voor de zelfstandigenaftrek?

De zelfstandigenaftrek is een aftrekpost van € 7.280 en daarmee een belangrijke fiscale faciliteit voor zelfstandig ondernemers. Om voor deze aftrekpost in aanmerking te komen, moet u als ondernemer wel voldoen aan het urencriterium.

Het urencriterium betekent dat u in een jaar minstens 1.225 uren voor uw bedrijf werkzaam moet zijn. Op deze manier wordt bereikt dat de zelfstandigenaftrek met name toekomt aan degenen die vooral werkzaam zijn in een eigen bedrijf.

Tevens geldt een aanvullende voorwaarde: meer dan de helft van het totale aantal werkzame uren moet in het eigen bedrijf worden gewerkt. Let op: deze voorwaarde geldt niet voor starters. Starters kunnen dus meer uren naast hun bedrijf werkzaam zijn dan in hun bedrijf, zonder dat daardoor de zelfstandigenaftrek verloren gaat.

De uren in loondienst tellen voor een ondernemer alleen mee voor het urencriterium als de werkzaamheden in dienstbetrekking en als ondernemer nauw met elkaar samenhangen. Bovendien moeten de werkzaamheden in dienstbetrekking in het geheel van de ondernemersactiviteiten een ondergeschikte plaats innemen.

5. Hoeveel mag een student bijverdienen?

Gaat uw kind studeren? Hoeveel mag er met een bijbaantje worden bijverdiend? Soms mogen studenten maar een bepaald bedrag bijverdienen, anders heeft het vervelende gevolgen. Het verschil zit hem onder meer in de studiefinanciering oude stelsel en die onder het nieuwe stelsel.

- Te veel bijverdienen kan gevolgen hebben voor studenten in het mbo en voor studenten in het hbo en wo die vallen onder het oude stelsel van studiefinanciering. Zij mogen maximaal € 14.456 per jaar bijverdienen zonder dat dit gevolgen heeft voor hun studiefinanciering. Dit bedrag betreft het verzamelinkomen, dat in de meeste gevallen gelijk is aan het belastbaar loon.
- Studenten in het hbo en wo die onder het nieuwe stelsel van studiefinanciering vallen, mogen onbeperkt bijverdienen zonder dat dit gevolgen heeft voor hun studiefinanciering.

Wie dus onder het oude stelsel valt en meer bijverdient dan het maximum, wordt voor het meerdere gekort op zijn studiefinanciering. Wat je meer verdient, moet je terugbetalen. Dit is nooit meer dan de basisbeurs, aanvullende beurs en studentenreisproduct bij elkaar opgeteld.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 6 en 7

6. Nieuwe fiscale regeling monumentenpand

Er komt een nieuwe regeling voor het onderhoud van monumentenpanden. De huidige fiscale aftrek van 80% wordt vanaf 2019 vervangen door een subsidie.

Voor monumentenwoningen mag op dit moment een deel van de kosten in aftrek worden gebracht. Hoe hoger uw belastingtarief, hoe meer dit oplevert. In de nieuwe regeling krijgt u een subsidie van 35% van de kosten. De nieuwe subsidie is dus niet langer afhankelijk van het belastingtarief.

In de nieuwe subsidieregeling komt er wel vooraf een toets op de kwaliteit. Doel van de nieuwe regeling is namelijk een betere besteding van de middelen. De nieuwe regeling wordt in 2021 geëvalueerd om te kijken of deze aan de wensen voldoet. Let op: deze nieuwe subsidieregeling moet nog wel door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd.