



Flipsen Finesse

accountancy
met accuratesse

Nieuwsmagazine

april 2018

Geachte lezers,

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over actualiteiten en ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Neem ook eens een kijkje op de vernieuwde website
www.flipsenfinesse.nl

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Met ondernemende groet,
Petra Flipsen

Adres Samsonweg 6
1521 RC Wormerveer

Postadres Postbus 1079
1440 BB Purmerend

Telefoon 0299-423884

Fax 0299-476159

E-mail info@flipsenfinesse.nl
Internet www.flipsenfinesse.nl

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

Bereid u voor op de nieuwe privacyregels



Als ondernemer heeft u de beschikking over veel klantgegevens. Er gaat vanaf 25 mei 2018 veel veranderen in de wijze waarop u die gegevens moet be- en verwerken, bewaren, beveiligen en gebruiken.

Vanaf die datum moet namelijk iedere organisatie voldoen aan de strenge privacywetgeving van de nieuwe Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die dan in de hele Europese Unie geldt. De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) komt dan te vervallen. U moet u hierop tijdig voorbereiden zodat uw onderneming tijdig AVG-proof is. Zo zult u moeten inventariseren welke klantgegevens u nu verzamelt, waarom en hoe u die nu be- en verwerkt, bewaart, beveiligt en

gebruikt. U moet vervolgens toetsen of deze verwerkingsactiviteiten voldoen aan de voorschriften van de nieuwe privacyregels en u zult deze waar nodig moeten aanpassen. Uw klanten zult u hierover moeten inlichten. Ook zult u een register moeten opstellen van de verwerkingsactiviteiten. Deelt u gegevens met andere partijen? In dat geval zult u hierover afspraken moeten maken met elkaar en deze vastleggen in een verwerkersovereenkomst. Ook moet u onder meer een privacyverklaring laten opstellen en een procedure voor de meldplicht datalekken. Kortom, er is veel werk te verzetten om op tijd te voldoen aan alle verplichtingen van de AVG. Vraag uw adviseur om u hierin te begeleiden, zodat u tijdig de juiste stappen onderneemt. •

TIPS VOOR WERKGEVERS / WERKNEMERS

Check regelmatig of u de pensioenregeling juist uitvoert en voorkom claims

Als u een pensioenregeling niet goed uitvoert, dan kunnen premies worden nagevorderd en u moet een schadevergoeding betalen aan uw werknemers. Dat blijkt uit een recente procedure.

Een werkgever had aan een werknemer een beschikbare premieregeling toegezegd. In de periode 2003 tot 2012 betaalde de werkgever een gelijkblijvende premie. Vanaf 2012 werd een met de leeftijd stijgende premie betaald. De werknemer eist echter dat ook voor de periode tot 2012 alsnog een stijgende premie wordt betaald. De rechter oordeelt dat de pensioenregeling inderdaad een met de leeftijd stijgende

premie inhield. De werkgever had de pensioenregeling niet goed uitgevoerd. De vordering tot premiebetaling wordt wegens verjaring afgewezen, maar de vordering tot schadevergoeding, met een langere verjaringstermijn, wordt toegewezen.

Tip
Zorg er dus voor dat u regelmatig laat controleren of u uw pensioenregeling nog juist toepast. De werkgever in deze procedure hoefde geen pensioenpremies na te betalen louter omdat de termijn daarvoor was verjaard, maar hij moest voor deze ene werknemer wel een schadevergoeding betalen van circa € 22.500! •

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

Aftrek btw op gedeclareerde kosten

Heeft u werknemers in dienst die op eigen naam kosten maken die zij bij u declareren omdat die kosten zijn gemaakt voor zaken die hun werk betreffen? In dat geval kunt u de btw, die in die kosten is begrepen, niet in aftrek brengen. Ook niet als de werknemer een bon met btw aan u overlegt.

U kunt de btw wel in aftrek brengen als de goederen of diensten weliswaar aan uw werknemers worden geleverd, maar de leverancier (of dienstverlener) rechtstreeks aan u factureert. Daarbij geldt wel de voorwaarde dat de werknemer de goederen of diensten uitsluitend gebruikt voor bedrijfsdoeleinden.

Vereenvoudigde factuur

Er gelden lichtere factuureisen voor het leveren van goederen en diensten tegen een vergoeding van maximaal € 100. Op deze vereenvoudigde facturen

heeft bijvoorbeeld niet de naam van de afnemer te worden vermeld. De btw op deze factuur kunt u in beginsel gewoon in aftrek brengen als u belaste prestaties verricht. Nu denkt u wellicht: als mijn werknemers bedragen declareren van maximaal € 100 en zij daarbij een bon met btw overleggen, dan voldoet zo'n bon toch aan de eisen van een vereenvoudigde factuur?

Dat klopt, maar toch kunt u die btw dan niet in aftrek brengen. De btw op een vereenvoudigde factuur kan namelijk alleen in aftrek worden gebracht door de afnemer van de prestaties, mits hij/zij aannemelijk kan maken dat de goederen of diensten zijn gebruikt voor zijn/haar belaste ondernemersactiviteiten. De btw op een vereenvoudigde factuur kan dus alleen aftrekbaar zijn als u als ondernemer ook de afnemer van de prestatie bent. •

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

Handhaving Wet DBA verder uitgesteld

De handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) is verder uitgesteld tot 1 januari 2020. Dat is de beoogde inwerkingtredingsdatum van de vervangende regeling.

U hoeft als opdrachtgever en opdrachtnemer daardoor geen boetes of naheffingen te vrezen, wanneer achteraf wordt geconstateerd dat er sprake is van een dienstbetrekking.

Maar vanaf 1 juli 2018 wordt de handhaving ten aanzien van kwaadwillenden wel uitgebreid. Dan wordt er niet alleen handhavend opgetreden in de ernstigste gevallen, waarin opdrachtgevers opereren in een context van opzet, fraude of zwendel, maar ook in andere situaties waarin een opdrachtgever opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan, als hij/zij weet – of had kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking.



Merkt de Belastingdienst iemand aan als kwaadwillend, dan kunnen aan diegene correctieverplichtingen of naheffingsaanslagen worden opgelegd. •

Aanvraagtermijn compensatieregeling ZEZ bevallen ondernemers start 15 mei 2018!



Vorig jaar augustus berichtten wij u dat het UWV ondernemers moet compenseren die zijn bevallen tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008. In die periode bestond er namelijk – ten onrechte – geen regeling voor zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen voor vrouwen die anders werkten dan in loondienst.

De gemiddelde compensatie bedraagt 90% van het wettelijk minimumloon per dag over 2017 (inclusief vakantiegeld) tot ongeveer € 5.600 bruto per persoon. Was u in de genoemde periode ondernemer en bent u in deze periode bevallen, dan kunt u vanaf 15 mei 2018 een formulier downloaden via de website van het

UWV om de compensatie aan te vragen. Uw aanvraag moet uiterlijk op 30 september 2018 binnen zijn bij het UWV. Aanvragen die later binnenkomen worden niet meer in behandeling genomen. Wees er dus op tijd bij!

Let op

De compensatie telt mee bij het bepalen van het (gezins-)inkomen en kan daardoor onder meer gevolgen hebben voor de toeslagen. Om die reden is ervoor gekozen om de compensatie door het UWV te laten betalen in het eerste kwartaal van 2019. U kunt dan tijdig uw extra inkomsten doorgeven aan de Belastingdienst.

Vanaf 4 juni 2008 ZEZ-uitkering

Op 4 juni 2008 is de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen (Wet ZEZ) in werking getreden. Zwangere ondernemers hebben sindsdien recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering gedurende zestien weken. •

Pas uw (basis)contract met uw arbodienst vóór 1 juli 2018 aan

De nieuwe Arbowet is sinds 1 juli 2017 van kracht. Hierdoor worden nieuwe eisen gesteld aan de inhoud van een contract met een arbodienst of zelfstandig bedrijfsarts en aan de arboverplichtingen die u als werkgever heeft.

Maar weet u ook dat op 1 juli 2017 bestaande contracten uiterlijk op 1 juli 2018 hieraan moeten zijn aangepast? Is dat dan niet gebeurd, dan volgen er

boetes van de Inspectie Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid (SZW). Zorg dus dat u het contract met uw arbodienstverlener tijdig laat aanpassen.

Bent u eigenrisicodragend voor de ZW en/of de WGA?

U moet er dan voor zorgen dat de contractuele afspraken met uw arbodienstverlener ook toezien op de verzuimbegeleiding van ex-werknemers.

Kan uw ex-partner de toebedeelde pensioenrechten afkopen of omzetten?

Stel, u heeft uw ex-partner in het kader van de echtscheiding pensioenrechten toebedeeld. Kan zij/hij die nu wel of niet afkopen of omzetten in een oudedagsvoorziening (ODV)?

Het antwoord op die vraag hangt af van de manier waarop u die pensioenrechten onderling heeft verdeeld. De Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (WVPS) schrijft voor hoe u bij echtscheiding het tijdens het huwelijk opgebouwde ouderdomspensioen tussen u en uw ex-partner moet verdelen. Wanneer er sprake is van verevening, kan uw ex-partner alleen het bijzonder partnerpensioen afkopen of omzetten. Het ouderdomspensioen blijft in dat geval uw recht. U mag van de wettelijke pensioenevevening afwijken door dit schriftelijk met elkaar overeen te komen. Meestal wordt dit vastgelegd in het echtscheidingsconvenant. Heeft u gekozen voor conversie, dan heeft uw ex-partner een geheel eigen recht verkregen. Dit recht kan door uw ex-partner worden afgekocht of omgezet. •

Tip

Als u een nieuw arbocontract sluit met uw arbodienstverlener of u laat een bestaand contract aanpassen, maak dan ook alvast afspraken over de privacy van zieke werknemers en het opvragen van gegevens voor de no-riskpolis. Vallen uw zieke werknemers hieronder, dan komt u bij ziekte van die werknemers immers in aanmerking voor ZW-uitkeringen van het UWV. •

Recht op WW voor echtgenote DGA

Het hoogste rechtsorgaan in de sociale zekerheid, de Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft onlangs geoordeeld dat een vrouw die werkte voor de bv van haar man, recht heeft op WW, hoewel er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst was.

De vrouw verrichtte schoonmaakwerk en later ook administratief werk. Het echtpaar had afgesproken hoeveel uur zij zou werken en zij gaf ook daadwerkelijk gehoor aan die oproepen.

Daarmee is volgens de CRvB duidelijk dat de man instructies gaf over de aard en het tijdstip van haar werk. Dat zij bij haar dagelijks werk weinig aansturing nodig had, doet daar niet aan af. Dat de vrouw gehoor gaf aan deze instructies – omdat het bedrijf van haar man was en het voor haar voelde als werken voor zichzelf – maakt de beoordeling niet anders. De omstandigheid dat zij geen functioneringsgesprekken voerden, sluit evenmin uit dat de man haar kon controleren en zo nodig corrigeren. Bovendien was haar positie binnen het bedrijf (aanzienlijk) lager dan die van haar man. De familierelatie en

het hoge loon dat de vrouw ontving, maken volgens de CRvB niet dat een gezagsverhouding ontbreekt. Er is sprake van een dienstbetrekking en de vrouw heeft recht op WW.

Tip

Het beoordelen van verzekeringsplicht luistert zeer nauw. Leg daarom in uw dossier zorgvuldig de feiten vast op grond waarvan u van mening bent dat er al dan niet sprake is van een dienstbetrekking.

Commentaar

De uitspraak betreft de WW-uitkering van de vrouw, maar deze had eveneens een naheffingsaanslag kunnen betreffen van de Belastingdienst voor de premies werknemersverzekeringen. Het verschil is wel dat de Belastingdienst dan met behulp van feiten moet aantonen dat er een dienstbetrekking is. In de praktijk zal dat lastig(er) zijn. De bv zal in dit geval geen premies hebben betaald. De Belastingdienst kan deze echter nog met terugwerkende kracht van 5 jaar naheffen. In dit geval was de bv echter failliet verklaard. •

Meld tijdig betalingsonmacht bij uw pensioenfondsen

Om niet hoofdelijk aansprakelijk te worden gesteld voor niet betaalde pensioenpremies, moet u tijdig melding doen van betalingsonmacht bij uw pensioenfondsen.

Maar stel, u heeft in december van een jaar deze melding gedaan, moet u dan voor de premiebetalingen in het volgende jaar in dat jaar een nieuwe melding doen?

De Hoge Raad, de hoogste rechter, oordeelt dat u geen nieuwe melding hoeft te doen zolang er nog sprake is van een betalingsachterstand. Maar als het pensioenfonds aan u schriftelijk laat weten dat zij betalingsonmacht niet langer aanwezig acht, dan moet u wel opnieuw een melding doen. Let daarbij ook op de tekst van het pensioen- en/of het uitvoeringsreglement. Ook daarin kunnen bepalingen staan over de melding van betalingsonmacht. •

Tijdig contracten aanpassen met nieuwe betalingstermijn

Op 1 juli vorig jaar ging de nieuwe maximale betalingstermijn van 60 dagen vanaf de factuurdatum in voor grote ondernemingen in hun overeenkomsten met mkb-bedrijven en zzp'ers.

Die termijn gold direct voor nieuwe overeenkomsten, maar niet voor bestaande overeenkomsten. Die moesten wel binnen één jaar na de inwerkingtreding worden aangepast. Die datum van 1 juli 2018 komt al snel dichterbij, dus u moet nu actie

ondernemen om de betalingstermijn tijdig te hebben aangepast. En vergeet niet om die nieuwe betalingstermijn ook op uw facturen te vermelden.

Hoe werkt het?

De standaard betalingstermijn is 30 dagen, tenzij u bent overeengekomen dat de termijn wordt verlengd tot maximaal 60 dagen. Wordt niet binnen de overeengekomen betalingstermijn betaald, dan mag u wettelijke rente (8%) in rekening brengen aan de grote ondernemer. De berekening van

de wettelijke rente start in elk geval 60 dagen nadat de factuur is ontvangen. Overeenkomsten met een langere betaaltermijn dan 60 dagen worden nietig verklaard en automatisch omgezet in een betalingstermijn van 30 dagen. Betaalt de grote onderneming pas na 30 dagen, dan is zij automatisch de wettelijke rente verschuldigd over de dagen waarmee de termijn wordt overschreden. U kunt de wettelijke rente opeisen tot 5 jaar na de overschrijding van de betalingstermijn. •

Uitleg begrip 'kalendermaand' doorslaggevend voor recht op LKV's



Wilt u voor de loonkostenvoordelen in aanmerking komen, dan geldt als voorwaarde dat de werknemer recht had op een uitkering in de kalendermaand voor hij/zij in dienst kwam of herplaatst werd.

Dit is anders dan bij de premiekortingen die tot 1 januari 2018 konden worden toegepast. De voorwaarde kalendermaand moet u namelijk volgens de uitleg van de Belastingdienst letterlijk opvatten. Wat de gevolgen zijn van deze uitleg, lichten we toe aan de hand van twee voorbeelden.

Voorbeeld 1

U neemt op 8 mei 2018 een werknemer in dienst van 57 jaar. Deze werknemer had van 1 mei 2018 tot en met 7 mei 2018 recht op een WW-uitkering. U heeft dan geen recht op het loonkostenvoordeel. Uw werknemer had in de kalendermaand voor hij in dienst kwam – dus in de maand april – geen recht op een uitkering.

Het UWV zal een aanvraag voor een doelgroepverklaring afwijzen.

Voorbeeld 2

U neemt op 8 mei 2018 een werknemer in dienst van 57 jaar. Deze werknemer had van 20 april 2018 tot en met 7 mei 2018 recht op een WW-uitkering. Uw werknemer voldoet nu wél aan de voorwaarde dat hij in de kalendermaand voor hij bij u in dienst kwam – april 2018 – recht op een uitkering had. Het UWV zal een doelgroepverklaring afgeven en u kunt het loonkostenvoordeel aanvragen in de aangifte loonheffingen.

Let op

De werknemer hoeft dus niet de volledige kalendermaand voor indiensttreding of herplaatsing recht te hebben gehad op een uitkering. Eén dag is al voldoende. Was de uitkering in het eerste voorbeeld op 30 april 2018 ingegaan, dan had u het loonkostenvoordeel wel kunnen aanvragen. •

Nieuwe btw-regels voor vouchers

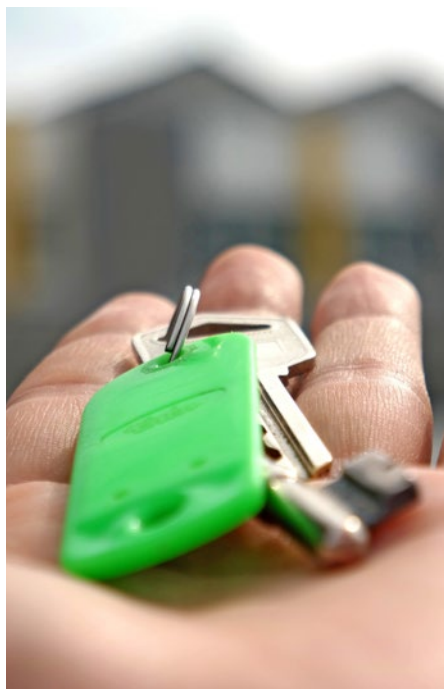
Maakt u gebruik van vouchers? Denk bijvoorbeeld aan zegels, waarde- en cadeaubonnen of telefoonkaarten? Vanaf 1 januari 2019 gelden er nieuwe regels voor de btw-heffing bij uitgifte, (door) verkoop en inwisseling daarvan.

Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen vouchers voor enkelvoudig en voor meervoudig gebruik. Vouchers voor enkelvoudig gebruik kunnen slechts voor één doel worden gebruikt. Vouchers voor meervoudig gebruik kunnen voor verschillende doelen worden gebruikt. Bij vouchers voor enkelvoudig gebruik vindt de btw-heffing – net als nu – plaats bij uitgifte en bij elke doorverkoop. Bij de vouchers voor meervoudig gebruik vindt de btw-heffing pas plaats bij inwisseling. Ook wijzigt de maatstaf van heffing bij belaste transacties met vouchers. Op vouchers die vóór 1 januari 2019 zijn uitgegeven blijft de oude wetgeving van toepassing. De nieuwe regels hebben geen betrekking op kortingsvouchers.



Let op

Maakt u gebruik van vouchers? In dat geval zult u uw btw-administratie moeten aanpassen aan de nieuwe regels. Uw btw-adviseur kan u daarbij behulpzaam zijn. •



Stel, u en uw partner willen samen een woning kopen met een gezamenlijke financiering. Tot voor kort konden u en uw partner dan in bepaalde situaties de hypotheekrente niet helemaal aftrekken en/of u kon slechts beperkt gebruikmaken van de overgangsregeling die geldt voor bestaande eigenwoningschulden van voor 2013. Daarin is inmiddels verandering gekomen.

Dit probleem kan zich voordoen als u en uw partner:

- ongehuwd samenwonen of gaan samenwonen; of
- gehuwd zijn op huwelijkse voorwaarden zonder een beperkte gemeenschap van goederen voor de woning;
- gehuwd zijn op of na 1 januari 2018 in beperkte gemeenschap van goederen.

Welke situaties

U krijgt niet altijd te maken met de hiervoor genoemde beperkingen. Die doen zich met name voor als een van u - voordat u samen een woning koopt - al een eigen woning met een hypotheek had of heeft gehad. U heeft dan een zogenoemd 'eigenwoningverleden'.

OVERIGE TIPS

Samen woning kopen en financieren

Dit 'eigenwoningverleden' heeft ongewenste gevolgen:

- wanneer u uw eigen woning heeft verkocht met een overwaarde. Die overwaarde vormt dan de eigenwoningreserve die u moet herinvesteren in de gezamenlijk aangekochte woning;
- voor de duur van de renteaftrek;
- voor het gebruik van de overgangsregeling voor eigenwoningschulden die vóór 1 januari 2013 zijn aangegaan.

Ook als u beiden voorafgaand aan de gezamenlijke aankoop een 'eigenwoningverleden' had, kunnen deze gevolgen zich over en weer voordoen.

Wat zijn de ongewenste gevolgen

Stel dat u een eigenwoningverleden heeft en uw partner niet. Zonder nadere regelgeving zou u de eigenwoningreserve (de overwaarde op uw vorige woning) helemaal moeten herinvesteren in uw deel van de aankoop van de gezamenlijke eigen woning. U krijgt dan minder renteaftrek, namelijk voor uw helft van de eigenwoninglening vermindert met de hele eigenwoningreserve. Uw partner die geen eigen woning had, krijgt voor zijn/haar helft van de lening volledig renteaftrek. Ook de duur van uw renteaftrek wordt beperkt.

Sinds 1 januari 2001 bestaat maximaal 30 jaar recht op renteaftrek. U heeft van die maximale renteaftrekperiode al enkele jaren gebruikt. U kunt de rente van de nieuwe lening daardoor korter dan 30 jaar aftrekken. Uw partner krijgt renteaftrek voor de volle 30 jaar. Bent u de lening voor uw vorige eigen woning aangegaan vóór 1 januari 2013? In dat geval is daarop de overgangsregeling van toepassing. Had u een aflossingsvrije hypotheek waarvan de rente volledig aftrekbaar was? Dan mag u daardoor ter grootte van de oude lening ook

na 1 januari 2013 een aflossingsvrije hypotheek aangaan, waarvan de rente aftrekbaar is. Uw partner moet wel een hypotheek aangaan waarop zij jaarlijks aflost, anders krijgt hij/zij geen renteaftrek. Kortom, de financiering/renteaftrek wordt zo voor u en uw partner een heel ingewikkeld verhaal.

Tegemoetkoming

Daarom is er voor bepaalde situaties een oplossing gekomen die terugwerkt tot 1 januari 2013. U en uw partner kunnen van deze oplossing gebruikmaken als u de eigen woning ieder voor de helft koopt en ook de eigenwoningschuld ieder voor de helft aangaat. In dat geval mag uw 'eigenwoningverleden' over u en uw partner gelijkelijk worden verdeeld. Dat geldt zowel voor de eigenwoningreserve, de renteaftrek als voor de toepassing van de overgangsregeling.

Als u gebruik wilt maken van deze oplossing, dan geeft u dat aan in uw aangifte inkomstenbelasting. Voor de jaren waarvan de aangifte inkomstenbelasting al is ingediend en de aanslag al onherroepelijk vaststaat, kunt u een gezamenlijk verzoek doen aan de Belastingdienst om een ambtshalve vermindering van de aanslag. Dit kunt u doen als minder dan 5 jaar zijn verstreken na het einde van het kalenderjaar waarop de aanslag betrekking heeft.

Let op

De oplossing geldt weliswaar bij een 50-50-aankoop en -financiering, maar bij een andere verdeling van de gezamenlijke aankoop en financiering, kunt u dit voorleggen aan de Belastingdienst. Die beslist dan of u en uw partner ook van de oplossing gebruik mogen maken.

Er zijn ook nadelen

De geboden oplossing heeft op korte termijn vaak voordelen. Maar er zijn ►►

◀ ook nadelen. Zo is de keuze voor de oplossing niet meer terug te draaien. Ook niet als u later uit elkaar gaat. U bent uw 'eigenwoningverleden' definitief voor de helft kwijt na de keuze voor de oplossing. U kan dan voor die helft geen aflossingsvrije lening met renteaftrek meer aangaan, omdat de overgangsregeling in zoverre niet meer op u van toepassing is. Uw partner die uw 'eigenwoningverleden' voor de helft heeft overgenomen, wordt daardoor beperkt in de duur van de renteaftrekperiode.

U doet er dan ook verstandig aan u te laten adviseren door een fiscaal adviseur, zodat u de fiscale gevolgen helemaal helder heeft voordat u kiest om wel of niet van deze oplossing gebruik te maken. •

OVERIGE TIPS

Wat gaat u doen met uw levenslooptegoed?

De levensloopregeling is begin 2012 afgeschaft. Maar nam u toen al deel aan een levensloopregeling waarop eind 2011 een tegoed stond van € 3.000 of meer dat u niet volledig heeft afgekocht? In dat geval kunt u nu nog steeds inleggen op uw levensloopregeling tot eind 2021. Maar is dat nog wel interessant?

Het saldo op de levenslooptegoed is vrijgesteld van de vermogensrendementsheffing in box 3. Het tegoed dat per einde 2021 op de levens-

looptegoed staat, wordt ineens uitgekeerd en progressief belast in de loon- en inkomstenbelasting. Of het aantrekkelijk genoeg is om door te blijven sparen tot aan 2021, hangt af van uw persoonlijke situatie. Om te voorkomen dat u bij uitkering te veel belasting moet betalen, is gefaseerd uitkeren van het levenslooptegoed in de komende jaren een optie. Voor zover uw vermogen in box 3 aangroeit met de uitkering, moet u wel rekening houden met de box-3-heffing.

Verbeteren van uw pensioen

Als uw pensioenregeling toelaat dat u zelf aanvullende stortingen mag doen, kan (een deel van) het saldo op de levenslooptegoed worden aangewend voor de verbetering van uw pensioenaanspraken. Dat kan zowel tijdens de opbouw van het levenslooptegoed als direct voorafgaand aan uw pensionering. De pensioenregeling moet dan na omzetting wel binnen de grenzen van de fiscale pensioenruimte blijven. Uw pensioenadviseur kan u vertellen wat uw mogelijkheden zijn.



Tip

Wie geen werkgever meer heeft, kan het tegoed niet altijd in delen opnemen. Enkele banken staan gedeeltelijke opname wel toe. Weigert uw bank gedeeltelijke opname, dan kunt u het tegoed eventueel overhevelen naar een bank die dit wel toestaat. •

TIPS VOOR WERKGEVERS / WERKNEMERS

Bereid u voor op de nieuwe privacyregels bij arbeidsrelaties

Privacy en het beschermen van gegevens van uw werknemers zijn belangrijke thema's voor u in 2018. Op 25 mei 2018 treden namelijk de nieuwe privacyregels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking.

Er zijn allerlei nieuwe regels voor het bewaren en gebruiken van de persoonsgegevens van uw werknemers. Denk bijvoorbeeld aan:

- wat er wel en niet in het personeelsdossier mag zitten en welke rechten uw werknemers hebben ten aanzien van hun dossier;
- of, en welke gegevens u mag delen met anderen;
- hoe u moet omgaan met de privacy van een zieke werknemer;
- de regels voor cameratoezicht, het maken van geluidsopnames en e-mailtoezicht?
- het opstellen van beleid voor uw

medewerkers over hoe zij met de privacygegevens van uw werknemers moeten omgaan?

- het opstellen van een procedure voor de meldplicht bij een datalek, zowel in het geval uw werknemer een datalek veroorzaakt, als in het geval er bij een datalek gegevens van uw werknemers betrokken zijn.

De juiste omgang met de privacy en de gegevens van uw werknemers wordt van groot belang. Een onjuiste omgang hiermee leidt niet alleen tot problemen in de arbeidsverhouding met uw werknemers maar ook tot imagoschade. Maar er hangen u ook flinke boetes boven het hoofd als u niet voldoet aan de nieuwe privacyregels van de AVG.

Schakel daarom een deskundige in om te laten beoordelen wat u moet doen en wanneer u in actie moet komen om tijdig AVG-proof te zijn. •

Lage sectorpremies voor meer arbeidscontracten maar niet voor min/max-contract

In de sectoren agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, horeca, culturele instellingen en het schildersbedrijf gelden een hoge en een lage sectorpremie. In deze 5 sectoren mag u het lage sectorpremiepercentage toepassen voor werknemers die voor een jaar of onbepaalde tijd in dienst zijn. Wel moet u het aantal uren dan eenduidig hebben vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst.

Sinds 1 januari 2018 mag u het lage sectorpremiepercentage ook toepassen voor werknemers in deze sectoren met overeenkomsten voor onbepaalde tijd. U moet daarvoor gelijktijdig aan alle volgende voorwaarden voldoen:

- de arbeidsovereenkomst moet schriftelijk én voor onbepaalde tijd zijn aangegaan;
- het aantal uren over een periode van een jaar is vastgesteld – dus niet per week of per maand (jaarurennorm). De arbeid hoeft niet gelijkmatig gespreid te zijn over dat jaar. Het lage premiepercentage kan dus ook van toepassing zijn bij een dienstbetrekking met een gering aantal uren per maand of bij arbeid gedurende een beperkt aantal maanden in het jaar;

- het loon gelijkmatig wordt betaald over het gehele jaar, ongeacht de in een tijdvak gewerkte uren. Dit heeft geen betrekking op incidentele inkomsten, zoals vakantiegeld en een eindejaarsuitkering;
- uw werknemer krijgt niet binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking recht op een werkloosheidsuitkering.

Let op

Krijgt uw werknemer, voor wie het lage sectorpremiepercentage geldt, recht op een WW-uitkering, maar blijft hij gedeeltelijk bij u in dienst? Dan bent u met terugwerkende kracht de hoge sectorpremie verschuldigd vanaf de datum van indiensttreding tot het moment waarop de werknemer recht krijgt op de WW-uitkering. Vanaf dat moment geldt het lage sectorpremiepercentage.

Niet voor min/max-contract

Vanaf 2018 is bij een min/max-contract altijd het hoge sectorpremiepercentage van toepassing. In de praktijk werd toegestaan dat bij een min/max-contract het lage sectorpremiepercentage werd toegepast. Maar omdat het aantal uren variabel is, bestaat hierbij het risico dat de

werknemer een WW-uitkering krijgt. Het aantal te werken uren is niet eenduidig vastgesteld, zodat het lage sectorpremiepercentage formeel al niet mocht worden toegepast. •

Afkoop pensioen eigen beheer met Belgisch prijskaartje...

Koopt u de pensioenrechten af die u in eigen beheer heeft opgebouwd? U krijgt dan bij afkoop in 2017, 2018 of 2019 een korting op de belastinggrondslag.

Deze korting bedroeg 34,5% in 2017. In 2018 bedraagt de korting 25% en in 2019 19,5%. Over het bedrag van de korting wordt in Nederland dus effectief geen belasting betaald. Woont u echter in België? In dat geval neemt de Belgische overheid het standpunt in dat zij gerechtigd is tot belastingheffing over het bedrag van de korting. Daardoor levert de afkoop van uw pensioenrechten u wellicht minder voordeel op dan u had verwacht. •

Flipsen Finesse

accountancy
met accuratesse

