Special Lonen 2019

Deze Special Lonen 2019 is een handig naslagwerk voor u als werkgever, HR-medewerker of -adviseur.

Deze uitgave bevat actuele cijfers van onder meer het minimumloon, premiepercentages werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, sectorpremie WW en arbeidskortingen en gebruikelijk loon dga.

Tevens bevat de Special onder meer actuele cijfers en informatie over de bijtelling auto, fiets van de zaak, de vrijwilligersregeling, WBSO en transitievergoeding.

1 Varia loon- en premieheffing

2 AVG

3 Arbeidsrecht en varia

4 Wet tegemoetkomingen loondomein

5 Wet DBA

6 Dga: gebruikelijk loon en pensioen in eigen beheer

7 Bijtelling auto

1 Varia loon- en premieheffing

1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting

Per 1 januari 2019 vinden er wijzigingen plaats in de inkomstenbelasting. Allereerst worden de tarieven van de inkomstenbelasting in box 1 bij inkomens vanaf € 20.142 verlaagd per 1 januari 2019. Tevens verdwijnen er per 2021 twee belastingschijven, waardoor er nog slechts twee overblijven.

Tariefsaanpassing in 2019

Het tarief van de eerste schijf, tot een inkomen van € 20.142, gaat met 0,1%-punt omhoog van 36,55% naar 36,65%. Het tarief van de tweede en derde schijf, voor het deel van het inkomen tussen € 20.142 en € 68.507, daalt fors: van 40,85% naar 38,1%. Over het deel van het inkomen boven € 68.507 betaalt men nu 51,95%. Dit wordt volgend jaar 51,75%.

Belasting % in box 1

	Inkomen max. € 20.142	Inkomen max. € 34.404	Inkomen max. € 68.507	Inkomen > € 68.507
2018	36,55	40,85	40,85	51,95
	Inkomen max. € 20.384	**Inkomen max. € 34.300**	**Inkomen max. € 68.507**	**Inkomen > € 68.507**
2019	36,65	38,10	38,10	51,75

> Let op!
> De omzetting naar twee belastingschijven in box 1 geldt voor degenen die nog geen recht hebben op AOW. Voor AOW-gerechtigden gelden andere tarieven. Voor hen zullen drie schijven blijven bestaan.

Toptarief eerder bereikt

De tarieven worden jaarlijks geïndexeerd, onder andere vanwege de inflatie. Dit geldt echter tot 2024 niet voor het beginpunt van het toptarief. Dit wordt bevroren op het huidige niveau van € 68.507. Belastingplichtigen bereiken daardoor sneller het toptarief. De verwachting is dat zo'n 7% van alle belastingplichtigen daardoor nog het toptarief betaalt. Zonder de bevriezing zou dit slechts 5,5% zijn geweest.

1.2 Minimumloon iets omhoog in 2019

Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari 2019 met 1,34%. Daarmee komt het minimumloon per maand uit op € 1.615,80. Het minimumloon geldt voor werknemers van 22 jaar en ouder. Het minimumloon geldt bij een volledige werkweek. Hoeveel uur dit per week is, verschilt per branche. Dit kan 40 uur zijn, maar sommige branches hanteren een kortere werkweek. Vandaar dat er ook geen minimumuurloon bestaat.

Minimumjeugdlonen stijgen ook
De minimumjeugdlonen zijn afgeleid van het minimumloon en stijgen dus ook met 1,34%. Voor een 21-jarige bedraagt dit bijvoorbeeld 85% van het minimumloon. Onderstaande tabel geeft voor elke leeftijd een weergave van het per 1 januari 2019 geldende wettelijk minimumloon.

Leeftijd	Staffeling	Per maand	Per week	Per dag
22 jaar en ouder	100%	€ 1.615,80	€ 372,90	€ 74,58
21 jaar	85%	€ 1.373,45	€ 316,95	€ 63,39
20 jaar	70%	€ 1.131,05	€ 261,05	€ 52,21
19 jaar	55%	€ 888,70	€ 205,10	€ 41,02
18 jaar	47,50%	€ 767,50	€ 177,15	€ 35,43
17 jaar	39,50%	€ 638,25	€ 147,30	€ 29,46
16 jaar	34,50%	€ 557,45	€ 128,65	€ 25,73
15 jaar	30%	€ 484,75	€ 111,85	€ 22,37

Beroepsbegeleidende leerweg
Voor werknemers van 18 t/m 20 jaar die werken op grond van de beroepsbegeleidende leerweg geldt een lager minimumjeugdloon. Zo krijgt een 19-jarige dan niet 55% van het wettelijk minimumloon, maar 52,5%. Onderstaande tabel geeft hiervan per leeftijd een weergave.

Leeftijd	Staffeling bbl	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	61,50%	€ 993,70	€ 229,35	€ 45,87
19 jaar	52,50%	€ 848,30	€ 195,75	€ 39,15
18 jaar	45,50%	€ 735,20	€ 169,65	€ 33,93

Daling leeftijdsgrens
Vanaf 1 juli 2019 zal de leeftijdsgrens voor het minimumloon dalen van 22 naar 21 jaar. Werknemers van 21 jaar hebben dan recht op 100% van het minimumloon. Dit betekent dat de staffeling en het wettelijk minimumloon op dat moment zullen worden aangepast. Op 1 juli 2017 is de leeftijd al verlaagd van 23 naar 22 jaar. Werkgevers ontvangen hiervoor via de Belastingdienst een compensatie in de vorm van het jeugd-LIV.

Verplichtingen
Het wettelijk minimumloon geldt als minimumbeloning voor uw werknemers. Dit kan anders zijn indien een cao van toepassing is. Zorg ervoor dat uw werknemers niet worden onderbetaald. U riskeert anders forse boetes.

> Let op!
> Sinds 1 januari 2016 geldt een verplichte girale uitbetaling van ten minste het netto wettelijk minimumloon. Ook moet u het geldende minimumloon altijd verplicht vermelden op de loonstrook.

> Let op!
> U mag sinds 1 januari 2017 geen bedragen meer inhouden op of verrekenen met het minimumloon. Dit inhoudingsverbod geldt onder meer niet voor wettelijke inhoudingen, huisvestingskosten en de kosten voor een zorgverzekering. Onder voorwaarden en met de nodige begrenzingen mag u dergelijke kosten nog wel inhouden op het minimumloon.

1.3 Premiepercentages werknemersverzekeringen 2019

De nieuwe percentages voor de premies van de werknemersverzekeringen voor 2019 zijn vastgesteld. De sectorpremies voor de Werkloosheidswet (WW) worden in 2019 flink verlaagd. Was de gemiddelde premie in 2018 nog 1,28%, voor 2019 wordt 0,77 % gehanteerd. De Awf-premie en Aof-premie stijgen juist. De premies voor AOW, ANW, Ufo en Whk blijven gelijk, zo ook de opslag kosten kinderopvang. De gemiddelde premie voor de sectorfondsen daalt flink. Een overzicht van deze premies is opgenomen in de tabel hieronder.

Premie	2018	2019
WW Werkloosheidswet	1,28	0,77%
AOW Ouderdomsfonds	17,90%	17,90%
ANW Nabestaandenfonds	0,10%	0,10%
AWF Algemeen Werkloosheidsfonds	2,85%	3,60%
Ufo Uitvoeringsfonds voor Overheid	0,78%	0,78%
Sfn/Ufo Uniforme opslag kinderopvangtoeslag	0,50%	0,50%
Aof Arbeidsongeschiktheidsfonds	6,27%	6,46%
Whk Werkhervattingskas	1,22%	1,24

Maximum premieloon in 2019
Verder stijgt het maximum premieloon. Het maximum premieloon is het maximumloon waarover u premies werknemersverzekeringen moet betalen. Dit is voor 2019 vastgesteld op € 55.927. In 2018 bedroeg dit nog € 54.614.

1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2019

De werkgeversheffing en werknemersbijdrage Zvw ondergaan per 1 januari 2019 een lichte stijging ten opzichte van 2018. In de tabel hieronder staat een weergave van de verschillen ten opzichte van 2018.

Premie	2018	2019
Zvw Werkgeversheffing	6,90%	6,95%
Zvw Werknemersbijdrage	5,65%	5,70%

Ook voor de premies Zvw geldt dat het maximum premieloon in 2019 wordt verhoogd naar € 55.927.

1.5 Ontwikkelingen sectorpremie WW

De WW-premie die een werkgever moet betalen, is op dit moment nog deels afhankelijk van de sector waarin hij is ingedeeld. In 2018 zijn hierin al enkele wijzigingen doorgevoerd. Met ingang van 2020 gaat mogelijk de WW-premie op basis van de sectorindeling verdwijnen en komt hiervoor een vaste hoge en lage premie in de plaats.

Wijzigingen 2018
In 2018 is besloten dat de sectorindeling niet meer met terugwerkende kracht op verzoek van de werkgever gewijzigd kan worden. Wanneer de wijziging plaatsvindt op initiatief van de Belastingdienst, bijvoorbeeld omdat eigenlijk een hogere WW-premie verschuldigd is, kan de sector nog wel met terugwerkende kracht gewijzigd worden.

Ook is het niet meer mogelijk voor werkgevers om een gesplitste sectoraansluiting te krijgen, aangezien ook dit een middel was om zo weinig mogelijk WW-premie te betalen.

Herziening sectorindeling 2020
De maatregelen lopen vooruit op de aangekondigde herziening van de sectorindeling. In het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans wordt vanaf 2020 het onderscheid in WW-premie per sector afgeschaft. Voor de overige premies blijft de sectorindeling voorlopig wel in stand.

> Let op!
> Deze wet is nog niet goedgekeurd door de Tweede Kamer.

De sectorale WW-premie wordt vervangen door een hoge en lage Awf-premie. De lagere premie is bedoeld voor vaste arbeidscontracten en bij een arbeidscontract voor bepaalde tijd wordt juist een hogere WW-premie geheven. Het verschil tussen de hoge en lage premie zal naar verwachting een vast verschil van 5 procentpunt zijn. Dit verschil moet het aantrekkelijker maken om werknemers een vast contract aan te bieden.

Uitzonderingen
In het wetsvoorstel zijn uitzonderingen opgenomen die ervoor zorgen dat toch de hoge premie moet worden toegepast, ondanks dat er sprake was van een vast contract.

- Als de dienstbetrekking van een vaste werknemer na vijf maanden stopt, waarbij het niet uitmaakt wie het initiatief heeft genomen om te komen tot de beëindiging.
  (let wel: hier hoeft geen sprake te zijn van een WW-situatie.)
- Als de verloonde uren van een vaste werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% hoger liggen dan in zijn contract is overeengekomen.
- Als de vaste werknemer binnen een jaar na ingang van zijn dienstbetrekking een WW-uitkering krijgt door verlies van inkomen.
- Als de vaste werknemer een WW-uitkering krijgt, terwijl de lage WW-premie van de werkgever maximaal een jaar eerder al een keer was herzien op grond van voorgaande situatie.

1.6 Heffingskortingen voor buitenlandse werknemers

Vanaf 1 januari 2019 hebben alleen inwoners van Nederland nog recht op het belastingdeel van de algemene heffingskorting en de arbeidskorting. ‘Niet-inwoners’ hebben daar vanaf dat moment geen recht meer op. Hierop bestaan echter de nodige uitzonderingen.

1.6.1 Belastingdeel arbeidskorting

Er is een uitzondering voor (buitenlandse) werknemers die wonen in lidstaten van de Europese Unie, in de EER (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein), Zwitserland en de BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba). Voor deze groepen werknemers geldt namelijk dat zij het recht op het belastingdeel van de arbeidskorting behouden.

Om deze uitzondering te kunnen toepassen, moet worden vastgesteld van welk land uw (buitenlandse) werknemer fiscaal gezien inwoner is. Dat wordt bepaald door de feiten en omstandigheden. Hierbij is vooral relevant met welke plaats uw werknemer een duurzame band van persoonlijke aard heeft. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit waar zijn gezin woont en waar hij voornamelijk zijn sociale contacten en vrienden heeft. Als onzekerheid bestaat, kunt u uw werknemer om een woonplaatsverklaring vragen. Van u wordt verwacht dat u de woonplaats in alle redelijkheid bepaalt. De uitzondering kan niet worden toegepast wanneer blijkt dat de werknemer niet uit de hiervoor genoemde groep van landen komt of als het niet mogelijk is de woonplaats van de werknemer vast te stellen.

1.6.2 Belastingdeel algemene heffingskorting

Een eventueel recht op de algemene heffingskorting of andere kortingen kunnen de werknemers uit de genoemde landen niet meer krijgen via de loonbelasting. Wanneer zij hierop toch aanspraak willen maken, zullen zij na afloop van het jaar in Nederland een aangifte inkomstenbelasting moeten indienen.

Of buitenlandse werknemers ook recht hebben op de algemene heffingskorting, is afhankelijk van de vraag of zij zijn aan te merken als kwalificerende werknemer. Hiervan is sprake als:

- zij wonen in de EU, in een land van de EER, Zwitserland of de BES-eilanden; en
- hun inkomen voor 90% of meer in Nederland wordt belast (voor onder meer Belgen geldt een uitzondering; zie paragraaf 5.6.5).

1.6.3 Drie witte tabellen

Door deze wijziging in de heffingskorting zijn er vanaf 1 januari 2019 drie witte loonbelastingtabellen:

1. Tabel voor werknemers die inwoner zijn van Nederland.
2. Tabel voor werknemers die inwoner zijn van EU, EER, Zwitserland of de BES-eilanden.
3. Tabel voor werknemers die inwoner zijn van een ander land, dus niet 1 of 2.

	Recht op belastingdeel arbeidskorting	Recht op belastingdeel overige kortingen
Inwoners van groep 1	Ja, in loonbelasting	Ja, in loonbelasting
Werknemers binnen groep 2, maar niet gekwalificeerd	Ja, in loonbelasting	Nee, voor Belgen geldt bijzondere regeling (zie paragraaf 5.6.5)
Werknemers binnen groep 2, maar wel gekwalificeerd	Ja, in loonbelasting	Ja, via aangifte inkomstenbelasting
Werknemers binnen groep 3	Nee	Nee

1.6.4 Woonplaats en anoniementarief

U bent verplicht om uw werknemers te identificeren. Als dat niet (juist) is gedaan, dan is het zogenoemde anoniementarief (52%) van toepassing.

Van (buitenlandse) werknemers die fiscaal geen inwoner van Nederland zijn, maar hier wel (tijdelijk) verblijven, wordt in de loonadministratie weleens het (tijdelijke) Nederlandse adres vastgelegd. Vanaf 1 januari 2019 moet van deze (buitenlandse) werknemers het buitenlandse adres in de loonadministratie worden opgenomen. Als u dit als werkgever niet doet, moet voor deze werknemers het anoniementarief worden toegepast.

1.6.5 Uitzondering voor werknemers uit België, Suriname, Aruba en de Nederlandse Antillen

Voor deze groep werknemers ligt het ingewikkelder. Voor personen die in een EU-/EER-land wonen en in Nederland tegenwoordige arbeid verrichten, geldt dat zij altijd recht hebben op toepassing van de arbeidskorting, doorwerkbonus, inkomensafhankelijke combinatiekorting, zonder dat zij kwalificeren als buitenlandse belastingplichtige. De wetgever heeft deze kortingen uit praktische overwegingen ook toegekend aan inwoners van Suriname, de Nederlandse Antillen en Aruba die in Nederland tegenwoordige arbeid verrichten.

Inwoners van België, Suriname, de Nederlandse Antillen en Aruba hebben daarnaast op grond van specifieke non-discriminatiebepalingen wel recht op het belastingdeel van de heffingskortingen.

De Belastingdienst geeft er de voorkeur aan dat deze werknemers het belastingdeel van de heffingskortingen claimen via de voorlopige aanslag inkomstenbelasting 2019. De fiscus heeft hiermee namelijk al rekening gehouden in de programmatuur en rekent erop dat werkgevers dit niet zelf al toepassen. Daarom kunt u als werkgever zelf beter geen rekening houden met het belastingdeel van de heffingskortingen voor deze werknemers, anders zou deze dubbel worden meegenomen. De Belastingdienst heeft echter laten weten het niet te zullen corrigeren in de loonaangifte indien u het toch toepast voor Belgische werknemers.

> Let op!
> Als u het toch toepast én de werknemer vraagt een voorlopige aanslag aan, zal uw Belgische werknemer het dubbel verkregen belastingdeel van de heffingskortingen moeten terugbetalen bij de definitieve aanslag.

1.7 30%-regeling

De maximale looptijd van de 30%-regeling wordt met ingang van 1 januari 2019 met drie jaar verkort: van acht naar vijf jaar. Nieuwe aanvragen worden vanaf dan voor maximaal vijf jaar toegekend. Ook voor bestaande gevallen zal de verkorting van drie jaar gelden.

Voorwaarden 30%-regeling
De regeling houdt kortweg in dat een werkgever 30% van het salaris van de betreffende werknemer belastingvrij mag uitbetalen als tegemoetkoming in de extra kosten van de buitenlandse werknemer, nadat de Belastingdienst hiervoor een goedkeuring (beschikking) heeft afgegeven. In plaats daarvan kan de werkgever ook de daadwerkelijke kosten vergoeden: de grens van 30% geldt dan niet.

Er gelden de nodige voorwaarden om de regeling toe te mogen passen. Er moet in ieder geval sprake zijn van een specifieke deskundigheid. Ook moet de werknemer van de twee jaar voorafgaand aan zijn eerste werkdag in Nederland meer dan 16 maanden buiten Nederland hebben gewoond. Bovendien moet de woonplaats minstens 150 km van Nederland hebben gelegen.

Arbeidsovereenkomst
Of aan deze voorwaarden wordt voldaan, moet volgens de Hoge Raad worden bepaald op het tijdstip van het tot stand komen van de arbeidsovereenkomst. Dit (zie uitspraak Hoge Raad) betekent dat wijzigingen in de voorwaarden (zoals een verhuizing) na aangaan van de overeenkomst, maar voor de feitelijke start van de werkzaamheden, niet relevant zijn.

Overgangsrecht
Hoewel in eerste instantie geen sprake was van overgangsrecht voor bestaande gevallen, is na het in stand houden van de dividendbelasting alsnog ruimte gecreëerd voor overgangsrecht voor bestaande gevallen. Dit overgangsrecht ziet er als volgt uit:

- Voor werknemers die een beschikking hebben met een einddatum in 2019 en 2020, eindigt de 30%-regeling op de oorspronkelijke datum.
- Voor werknemers die een beschikking hebben met een einddatum in 2021, 2022 of 2023, zal de einddatum worden gesteld op 31 december 2020.
- Voor werknemers die een beschikking hebben met een looptijd in of na 2024, wordt de einddatum drie jaar vervroegd.

In onderstaande tabel is de uitwerking van het overgangsrecht overzichtelijk uiteengezet:

Einddatum op beschikking	Wijziging in looptijd
In 2019 of 2020	Geen wijziging
In 2021, 2022, 2023	Looptijd wijzigt naar 31 december 2020
In of na 2024	Looptijd wordt verkort met drie jaar

1.8 Vergoeding buitenlandse zakenreis omhoog

De onbelaste vergoedingen voor buitenlandse dienstreizen van werknemers zijn per 1 oktober 2018 verhoogd. De maximumbedragen verschillen per land, stad en regio en zijn te vinden in het Reisbesluit Buitenland. De vergoedingen voor binnenlandse dienstreizen zijn vooralsnog ongewijzigd. Hoewel deze besluiten bedoeld zijn voor ambtenaren op dienstreis, kunnen deze ook worden toegepast voor werknemers die wat betreft hun uitgaven vergelijkbaar zijn met ambtenaren op dienstreis.

Vaste bedragen
Een werknemer die voor zijn werk in het buitenland is, kan een vaste vergoeding krijgen voor reis- en verblijfskosten, die onder voorwaarden onbelast is. Hiervoor hoeven geen bonnetjes of facturen te worden verzameld. Vergoedt u meer dan de genoemde maximumbedragen, dan moet u het meerdere als belast loon aanmerken of aanwijzen als eindheffingsloon in de werkkostenregeling.

Kosten aannemelijk?
Alle kosten die u niet aannemelijk kunt maken, worden belast. De vergoedingen hiervoor moet u ook als loon beschouwen en belasten of opnemen in de werkkostenregeling. Als u de kosten van een overnachting niet aannemelijk kunt maken, mag u volgens het Reisbesluit een vergoeding van € 11,34 geven. Deze vergoeding is echter wel belastbaar.

Tip!
Wilt u aansluiten bij het Reisbesluit Binnen- of Buitenland? Leg uw situatie dan voor aan de Belastingdienst om zeker te zijn dat u vanuit kostenoogpunt vergelijkbaar bent met een ambtenaar op dienstreis.

1.9 Subsidieregeling praktijkleren verlengd tot 2023

De Subsidieregeling praktijkleren wordt definitief verlengd tot 2023. Tijdens Prinsjesdag 2018 werd nog aangekondigd dat er bezuinigd zou gaan worden op de regeling. Bovendien was er grote onzekerheid of de regeling nog zou worden voortgezet vanaf 2019. Aan deze onzekerheid is nu een eind gemaakt. Na onderhandelingen over de begroting is afgesproken dat de subsidieregeling in ieder geval behouden blijft tot 2023. De subsidieplafonds worden jaarlijks bekendgemaakt.

Het besluit van de minister van OCW om de Subsidieregeling praktijkleren definitief tot 2023 te verlengen, biedt meer zekerheid aan de erkende leerbedrijven die voor meerdere jaren mbo-studenten in het eigen bedrijf opleiden. Ook voor scholen en studenten zijn de gevolgen positief. Juist nu het bedrijfsleven een groeiende behoefte heeft aan goed opgeleide medewerkers, blijft de beproefde bbl-route voor het opleiden van vakmensen ondersteund.

Uitbreiding regeling
Niet alleen zijn de voorgenomen bezuinigingen van de baan, het kabinet breidt de doelgroep zelfs uit: ook voor leerbanen voor hbo-studenten van een deeltijdopleiding of duale studie gericht op de zorg- en welzijnssector wordt de subsidie praktijkleren beschikbaar. Hier is voor gekozen vanwege het personeelstekort waarin de zorg- en welzijnssector momenteel verkeert.

1.10 Tarief WBSO omhoog in 2019

Het percentage voor de tweede schijf van de WBSO is per 1 januari 2019 verhoogd van 14 naar 16%. Door het niet afschaffen van de dividendbelasting is voor de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk structureel een extra budget van € 76 miljoen beschikbaar. De verruiming van deze fiscale regeling voor innovatieve projecten wordt een jaar eerder ingevoerd. Het kabinet wilde vanaf 2020 een verhoging van de tarieven doorvoeren. Deze verhoging vindt nu dus al in 2019 plaats.

1.11 Vrijwilligersregeling 2019

Vrijwilligers zijn voor de maatschappij van groot belang. Daarom gaat de vrijstelling voor vrijwilligers in 2019 met € 200 per jaar omhoog. Dit betekent dat een vrijwilliger vanaf 1 januari 2019 maximaal € 170 belastingvrij per maand kan ontvangen voor de verrichte diensten, met een maximum van € 1.700 per jaar. Het is voor het eerst sinds 2006 dat deze bedragen worden verhoogd.

Voorwaarden
De voorwaarde dat voor toepassing van de vrijwilligersregeling sprake moet zijn van een organisatie zonder winstoogmerk blijft ongewijzigd. Gewone bedrijven blijven dus uitgesloten van de regeling. Dit betekent dat het moet gaan om:

- een algemeen nut beogende instelling (ANBI);
- een sportorganisatie of sportvereniging;
- een bedrijf dat niet belastingplichtig is voor de vennootschapsbelasting (VPB).

De vrijwilliger mag niet tevens een dienstbetrekking hebben bij de organisatie waar hij vrijwilliger is. Daarnaast mag de vrijwilligersvergoeding die hij ontvangt niet in verhouding staan tot de aard van het werk en de ermee gemoeide tijd.

Let op!
Een dienstbetrekking kan worden voorkomen door gebruik te maken van een Modelovereenkomst vrijwilligerswerk. De werkzaamheden moeten dan wel conform de overeenkomst worden uitgevoerd.

Let op!
Wanneer de maxima worden overschreden, is de vrijwilligersregeling niet meer van toepassing. Dat betekent dat er sprake kan zijn van een dienstbetrekking, afhankelijk van de feiten en omstandigheden. Is dit het geval, dan moeten dus wel loonheffingen worden ingehouden.

Tip!
Verricht u werkzaamheden als vrijwilliger voor een ANBI (algemeen nut beogende instelling), dan kunt u een vrijwilligersvergoeding krijgen. Ziet u hiervan af? Dan kunt u onder voorwaarden het bedrag als gift opvoeren in uw aangifte inkomstenbelasting.

1.12 Fiets van de zaak

De huidige fiscale regels om de waarde te bepalen van het privévoordeel van een ter beschikking gestelde fiets van de zaak worden in de praktijk als belemmering ervaren om een fiets ter beschikking te stellen. Vanaf 1 januari 2020 is het de bedoeling om de waarde van het privévoordeel van de fiets van de zaak vast te stellen met behulp van een forfait. Er komt een vast bijtellingspercentage van 7% per jaar van de consumentenadviesprijs – oftewel de oorspronkelijke nieuwwaarde – van de fiets. Dat is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte prijs van de fiets bij verkoop aan de afnemer. De consumentenadviesprijs geeft een eenduidig uitgangspunt om de waarde van het privévoordeel te bepalen.

Er is niet voorzien in een gedifferentieerd tarief tussen bijvoorbeeld (elektrische) stadsfietsen, bakfietsen en zogenoemde speed pedelecs (rijwielen met elektrische trapondersteuning en met een bromfietskenteken).

Werknemers die de fiets van de zaak privé mogen gebruiken en/of voor woon-werkverkeer, krijgen te maken met een bijtelling (woon-werkverkeer wordt gezien als privégebruik). Wel is het de werkgever toegestaan aan de werknemer een eigen bijdrage te vragen voor het privégebruik van de fiets. Deze eigen bijdrage mag dan in mindering worden gebracht op de bijtelling.

1.13 Btw-behandeling uitleen personeel is gewijzigd

Het besluit over de btw-behandeling van de uitleen van personeel is geactualiseerd en op 29 december 2018 in werking getreden.

Er wordt nader toegelicht en verduidelijkt wanneer bij het ter beschikking stellen van personeel een btw-vrijstelling geldt dan wel wordt goedgekeurd dat btw-heffing achterwege mag blijven. Als voorwaarde voor toepassing van de goedkeuring is toegevoegd dat de uitlener zich moet kunnen beroepen op de vrijstelling van artikel 11, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de omzetbelasting 1968.

Verder zijn situaties benoemd waarin het ter beschikking stellen van personeel als nauw samenhangend met een vrijgestelde (hoofd)prestatie kan zijn vrijgesteld.

Kijk voor meer informatie hier: Besluit 14 december 2018.

1.14 Wkr-ruimte

Vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel, bijvoorbeeld een bonus, kunnen onbelast blijven als u gebruikmaakt van de werkkostenregeling. Daarbij is het van belang de zogenaamde vrije ruimte van de werkkostenregeling zo veel mogelijk te benutten. Dit gebeurt nu nog lang niet altijd.

Werkkostenregeling
Volgens de werkkostenregeling mag u 1,2% van de totale loonsom besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Dit is de vrije ruimte. Denk bijvoorbeeld aan een personeelsfeest of kerstpakket. Overschrijdt u de grens van 1,2%, dan betaalt u als werkgever 80% eindheffing. Een andere mogelijkheid is om de vergoeding of verstrekking tot het loon te rekenen. In dat geval betaalt de werknemer hierover belasting.

Benutten vrije ruimte
Het is van belang dat binnen uw beloningssystemen de vrije ruimte maximaal benut wordt. Over beloningen binnen de vrije ruimte wordt namelijk geen belasting betaald. Niet door de werknemer en ook niet door u als werkgever.

Gebruikelijkheidscriterium
Het staat u in beginsel vrij om onbelaste bonussen te verstrekken, zolang u maar binnen de vrije ruimte blijft. Wel geldt de voorwaarde dat de verstrekking gebruikelijk moet zijn. Over onbelaste vergoedingen en verstrekkingen tot een bedrag van € 2.400 per werknemer per jaar doet de fiscus niet moeilijk en gaat men ervan uit dat de vergoedingen en verstrekkingen gebruikelijk zijn.

1.15 Scholingsaftrek 2019

In het regeerakkoord is afgesproken dat de fiscale aftrekpost voor scholingskosten wordt vervangen door een individuele leerrekening. Dan zou ook de scholingsaftrek verdwijnen, maar voor 2019 blijft de maatregel nog behouden. Het kabinet wil eerst met partijen om de tafel wat betreft de invoering van een alternatief.

Aftrek voor scholingsuitgaven
Er bestaat momenteel een aftrek voor een aantal scholingsuitgaven. Het betreft les-, cursus-, college- en examengelden en verplicht gestelde leer- en beschermingsmiddelen.

Drempel en plafond
Behalve dat dus niet alle gemaakte scholingskosten tot aftrek leiden – de reiskosten zijn bijvoorbeeld niet aftrekbaar – kent de regeling ook nog een drempel en een plafond. Dit betekent dat de eerste € 250 aan kosten niet tot aftrek leidt en dat alle kosten boven de € 15.000 niet in aftrek komen als een studie buiten de standaardstudieperiode wordt gevolgd (zie de website van de Belastingdienst).

Geen alternatief
Er komt dus in 2019 nog geen alternatief voor de aftrek. Een alternatief moet voldoen aan de doelstelling van een leven-lang-lerenbeleid. Hierover zullen nog afspraken worden gemaakt met relevante partijen.

Aftrekbaar van de winst?
Scholingskosten die betrekking hebben op het op peil houden van uw vakkennis, kunt u als ondernemer in de inkomstenbelasting ten laste van de winst brengen. Gaat u uw vakkennis uitbreiden, dan kunt u gebruikmaken van de scholingsaftrek.

> Let op!
> Het is vaak voordeliger als u scholingskosten ten laste van de winst kunt brengen, omdat hier geen drempel, plafond en/of beperkingen gelden. Wel heeft u te maken met de mkb-winstvrijstelling, zodat slechts 86% van de kosten tot aftrek leidt.

Tip!
Als dga van een bv kunt u scholingskosten, zowel voor het uitbreiden als in stand houden van uw kennis, onbelast door de bv laten vergoeden. De scholing moet wel gericht zijn op het verwerven van inkomen.

2 AVG

Op 25 mei 2018 is definitief de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing geworden. De AVG heeft de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), die per diezelfde datum is komen te vervallen, vervangen. De AVG brengt nieuwe verplichtingen en verantwoordelijkheden met zich mee. Alle bedrijven en organisaties die werken met persoonsgegevens moeten de regels uit de AVG in acht nemen, dus ook kleine mkb'ers en zzp'ers. De controle op de toepassing van de AVG is in handen van de Autoriteit Persoonsgegevens.

2.1 Recht werknemer op personeelsgegevens

Werkgevers houden personeelsgegevens van in dienst zijnde werknemers bij. Deze werknemers hebben volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) recht op inzage in hun personeelsdossier en desgewenst op een kopie van de zich hierin bevindende stukken.

Rechterlijke uitspraak
Eerder bracht een werknemer zijn zaak voor de rechter, omdat zijn werkgever weigerde de personeelsgegevens van de werknemer te verstrekken. De reden hiervoor was dat de gevraagde gegevens al bij de werknemer bekend waren.

Conflict
De gegevens uit het personeelsdossier waren evenwel nodig vanwege een slepend arbeidsconflict. In verband hiermee had de werkgever de loonbetaling stopgezet. Er was afgesproken een en ander via mediation op te lossen. De werkgever was van mening dat de gevraagde stukken bij de werknemer bekend waren dan wel bekend moesten zijn. Het betrof bijvoorbeeld gegevens inzake het ziekteverzuim.

> Let op!
> Dat gevraagde personeelsgegevens al bekend zijn of zouden kunnen zijn, is geen grond voor de werkgever de gegevens te weigeren. De vordering werd dan ook toegewezen, net zoals de eis tot uitbetaling van het ingehouden salaris.

Kosten
Voor het verstrekken van kopieën mag wel een vergoeding worden gevraagd. Dit mag niet meer zijn dan een redelijke vergoeding van de administratieve kosten.

Uitzondering op inzage
De wet kent slechts een beperkt aantal uitzonderingen op het verstrekken van inzage in de personeelsgegevens. Deze hebben bijvoorbeeld betrekking op de nationale of openbare veiligheid.

2.2 Vraag toestemming voor gebruik foto's!

Gebruikt u foto's van uw werknemers of klanten voor uw bedrijfssite of voor nieuwsbrieven? Dan moet u expliciet toestemming krijgen volgens de AVG. Aan welke voorwaarden moet die toestemming voldoen?

Toestemming
Toestemming speelt een belangrijke rol in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Deze wet stelt verschillende eisen aan het gebruik van (uitdrukkelijke) toestemming. Een voorbeeld van een vereiste is dat uw organisatie moet kunnen aantonen dat de betrokkene toestemming heeft gegeven voor de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens (wie, wanneer, op welke wijze). Er kunnen zowel technische als organisatorische aanpassingen vereist zijn om dit aantoonbaar te maken.

Voorwaarden toestemming
Indien toestemming van de betrokkene wordt gevraagd, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- vooraf wordt vastgesteld of toestemming de juiste wettelijke basis voor de gegevensverwerking is;
- de toestemming dient op een duidelijke manier verkregen te worden, er wordt een positieve actie aan de betrokkene gevraagd voor het geven van toestemming (de zogenaamde 'opt-in'); er mag dus geen gebruikgemaakt worden van vooraf aangevinkte vakjes (de zogenaamde default-instelling);
- indien de betrokkene jonger is dan 16 jaar, is toestemming van een wettelijke vertegenwoordiger (zoals ouders) noodzakelijk;
- er moet een privacyverklaring of privacybeleid zijn waarin alle relevante informatie ten behoeve van de gegevensverwerking wordt gegeven;
- indien er op hetzelfde moment toestemming wordt gevraagd voor verschillende doeleinden, wordt er voor elk doeleinde afzonderlijk toestemming gevraagd (bijvoorbeeld bij diverse vormen van cookies op websites);
- gewaarborgd wordt dat betrokkenen weten dat zij kunnen weigeren om toestemming te geven, zonder dat dit negatieve gevolgen voor hen heeft. Het mag ook geen voorwaarde zijn voor een bepaalde dienst. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn in arbeidsrelaties ten aanzien van uw werknemers. Zeker in arbeidsrelaties kan, gelet op de afhankelijke positie waarin de werknemer verkeert, de vraag worden gesteld of toestemming wel een goede verwerkingsgrondslag biedt. Beter is het te kijken naar een andere grondslag.

Deze voorwaarden gelden voor alle verwerkingen die plaatsvinden op basis van de grondslag toestemming.

Intrekken toestemming
Een betrokkene kan op ieder moment besluiten zijn of haar toestemming voor het gebruik van persoonsgegevens in te trekken. Dit dient mogelijk te zijn op dezelfde eenvoudige wijze als dat de toestemming is verkregen. Intrekking van toestemming maakt eerdere verwerking van persoonsgegevens niet ongedaan. Toestemming kan dus niet met terugwerkende kracht worden ingetrokken.

De verwerkingsactiviteiten op basis van deze toestemming dienen dan gestaakt te worden (zo ook bij mogelijke (sub) verwerkers, zoals wanneer u uw salarisadministratie heeft uitbesteed). De betreffende persoonsgegevens dienen dan, indien ze niet voor een ander verwerkingsdoel nodig zijn, verwijderd te worden.

Gebruik foto's
Foto's waarop individuen identificeerbaar zijn, vormen ook persoonsgegevens. Uitgangspunt is dat voor het gebruiken van foto's een wettelijke grondslag aanwezig moet zijn. In de meeste gevallen moet een betrokkene zijn toestemming geven voor het gebruiken van zijn foto. Dit betekent dat de hierboven beschreven voorwaarden met betrekking tot toestemming onverkort gelden. Het is goed u hier als bedrijf bewust van te zijn bij het gebruik van foto's van bijvoorbeeld werknemers of klanten.

Nieuwsbrief
Het kan handig zijn als uw organisatie bijvoorbeeld in een procedure voor werknemers beschrijft dat het mogelijk is dat er bij verschillende gelegenheden foto's gemaakt worden. Deze foto's kunnen gebruikt worden voor specifieke doeleinden, zoals op de website van het bedrijf, in een nieuwsbrief of voor andere media. Op basis van de procedure vraagt u vervolgens expliciet toestemming aan uw werknemers voor het kunnen gebruiken van foto's en registreert u dit (zie de eerder beschreven voorwaarden). Ook voor losse evenementen die u organiseert, kunt u het voor bijvoorbeeld uw klanten of gasten op deze wijze regelen.

Gebruik foto's van andere websites
Het gebruiken van foto's of andere persoonsgegevens van andere websites voor een eigen bedrijfspublicatie op internet is in principe niet toegestaan. Dat deze gegevens al op internet staan, betekent niet dat uw bedrijf ze ook mag gebruiken. De gegevens worden dan namelijk in een andere context en voor een ander doel gebruikt. Hiervoor zult u ook expliciet toestemming moeten verkrijgen. Er geldt een uitzondering voor huishoudelijk/persoonlijk gebruik, dan is namelijk de AVG niet van toepassing. Voorwaarde is dan echter wel dat u de gegevens privé publiceert en dat deze alleen voor een beperkte kring mensen zichtbaar zijn.

Foto's kinderen
Bij kinderen onder de leeftijd van 16 jaar geldt dat de ouders of wettelijke vertegenwoordigers toestemming moeten geven voor het plaatsten van foto's of andere persoonsgegevens, bijvoorbeeld op social media of (bedrijfs)websites. De gebruiker moet aan kunnen tonen dat de betreffende toestemming is verkregen.

3 Arbeidsrecht en varia

3.1 Nieuwe regels compensatie overuren

Per 1 januari 2019 is het voor u als werkgever niet meer mogelijk om afspraken met individuele werknemers te maken om meerwerk (hieronder wordt verstaan meeruren en overuren) met vrije tijd te compenseren. Vanaf 2019 mag dit alleen nog maar als het is geregeld in een cao en schriftelijk is afgesproken. Dit geldt alleen voor zover de werknemer over de gewerkte uren niet meer verdient dan het minimumloon.

Meer dan het minimum?
Voor werknemers met een hoger loon geldt dit niet en mag u nog steeds tijd-voor-tijd-afspraken maken. Daarbij moet u er wel op letten dat de werknemer over alle gewerkte uren tezamen in de reguliere betalingsperiode ten minste het minimumloon ontvangt. Werknemers die door de compensatie in tijd onder het minimumloon uitkomen, moet u vanaf 2019 altijd in geld uitbetalen. Bij een nulurencontract is compensatie in vrije tijd helemaal niet meer mogelijk.

Opnemen vóór 1 juli
Wanneer in een cao een regeling is opgenomen voor de compensatie in tijd voor meerwerk, moet die vrije tijd altijd vóór 1 juli van het jaar daaropvolgend zijn opgenomen. Als dat niet is gebeurd, moet de werkgever het restant alsnog uitbetalen.

3.2 Maximale transitievergoeding hoger in 2019

Per 1 januari 2019 bedraagt de maximale transitievergoeding € 81.000, een stijging van € 2.000 ten opzichte van 2018. Een werknemer kan alleen meer ontvangen als zijn jaarsalaris hoger is dan € 81.000.

Stijging transitievergoeding door ontwikkeling contractlonen
Elk jaar past de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de hoogte van de maximale transitievergoeding aan op de contractlonen die werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar overeenkomen. De stijging voor komend jaar wordt geraamd op 2,9%. Afgerond wordt de maximale transitievergoeding dan € 81.000 en geldt de vergoeding voor contracten die op of na 1 januari 2019 eindigen.

Meer dan de max?
Alleen als het jaarsalaris van een werknemer hoger is, kunt u een hogere transitievergoeding berekenen. In dat geval is de maximale transitievergoeding het loon over 12 maanden. Dit hangt overigens weer af van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest en de hoogte van het maandsalaris.

Nieuwe wet
Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst na 24 maanden beëindigd wordt. Volgens het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (WAB) krijgt een werknemer recht op een transitievergoeding vanaf de eerste dag dat hij in dienst is. De bedoeling is dat deze wet per 1 januari 2020 in werking treedt.

3.3 Wijziging criteria overbruggingsregeling transitievergoeding

Voor kleine werkgevers (< 25 werknemers) geldt dat zij bij een slechte financiële situatie onder strenge voorwaarden gebruik kunnen maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Deze regeling houdt in dat werkgevers bij de berekening van de transitievergoeding alleen de jaren vanaf mei 2013 hoeven mee te tellen. Van een slechte financiële situatie was tot 1 januari 2019 sprake indien:

1. het nettoresultaat van de onderneming van de werkgever over het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart en de twee daaraan voorafgaande boekjaren, kleiner is geweest dan nul;
2. de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever negatief was aan het einde van het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart; en
3. binnen de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart, de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.

Aan elk van de drie voorwaarden moest zijn voldaan. Vanaf 1 januari 2019 zijn de criteria soepeler geworden. Bij de eerste voorwaarde moet nu sprake zijn van een gemiddeld negatief resultaat over de drie voorafgaande boekjaren tezamen. Als tweede voorwaarde geldt vanaf 1 januari 2019 dat het eigen vermogen aan het einde van het voorafgaande boekjaar ten hoogste 15% van het totale vermogen van de onderneming van de werkgever mag bedragen. De derde voorwaarde is ongewijzigd gebleven.

> Let op!
> Is de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gestart vóór 1 januari 2019, dan zijn de oude – stringente – regels nog van toepassing!

3.4 Transitievergoeding en voorziening?

In een brief van 17 december 2018 is minister Koolmees onder andere ingegaan op de reden waarom in beginsel geen fiscale voorziening gevormd kan worden voor de transitievergoeding.

Voor het vormen van een voorziening geldt volgens de fiscale regelgeving en jurisprudentie dat op de balansdatum een redelijke mate van zekerheid bestaat dat de uitgaaf in de vorm van een transitievergoeding zich in de toekomst zal voordoen. Een aanspraak op een transitievergoeding ontstaat pas op het moment dat de werkgever het ontslag geïnitieerd heeft. Op de balansdatum is dit niet altijd duidelijk. Dit zal bij een eventuele toekomstige reorganisatie wellicht anders kunnen zijn.

> Let op!
> In het voorjaar van 2019 zal de minister dit verduidelijken in een beleidsbesluit.

3.5 Vanaf 2020 compensatie transitievergoeding bij ziekte

Werkgevers krijgen vanaf 2020 compensatie voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig zieke werknemers.

Na de Tweede Kamer heeft ook de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel inzake compensatie van transitievergoedingen bij ziekte. De Tweede en Eerste Kamer vinden het terecht dat er compensatie komt voor een transitievergoeding als er aan het ontslag een langdurige ziekte vooraf is gegaan. De transitievergoeding moet namelijk ook in die gevallen worden betaald.

Hoogte compensatie
De door het UWV aan de werkgever te betalen compensatie hoeft niet noodzakelijkerwijs gelijk te zijn aan de door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde transitievergoeding. Het moet in eerste instantie gaan om een vergoeding die is betaald na een ziekteperiode van minimaal 104 weken. Over de periode dat het dienstverband slapend is gehouden door de werkgever, bestaat geen recht op compensatie van de opgebouwde transitievergoeding. Daarbij wordt het laagste bedrag van de door de werkgever gemaakte dubbele kosten uitbetaald, dus of de loondoorbetaling of de transitievergoeding. Het is immers mogelijk dat de loondoorbetaling betrekkelijk laag is geweest als gevolg van een laag loon, maar de transitievergoeding hoger op grond van het aantal dienstjaren.

Aanvraag UWV
Het UWV kan dus een compensatie met terugwerkende kracht toekennen. Het UWV zal de aanvragen controleren. Daarvoor heeft de uitkeringsinstantie informatie van de werkgever nodig. De werkgever dient de volgende documenten te overleggen bij zijn aanvraag:

- een kopie van de arbeidsovereenkomst;
- een bewijs van einde van de overeenkomst wegens ziekte;
- een bewijs van doorbetaald loon (loonstroken);
- een bewijs van de hoogte van de transitievergoeding;
- een bewijs van betaling van deze vergoeding.

Compensatie voor elke werkgever
In het regeerakkoord was vastgelegd dat de regeling kleine werkgevers betrof. Er is besloten dat ook grote werkgevers in aanmerking komen voor de regeling. Elke werkgever kan gebruikmaken van de regeling als hij aan de voorwaarden voldoet. Daardoor wordt de regeling betaalbaarder, want de werkgever gaat namelijk wel een hogere premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds betalen.

Ingangsdatum
U kunt compensatie aanvragen bij het UWV vanaf 1 april 2020, binnen zes maanden na betaling van de volledige transitievergoeding. Voor transitievergoedingen die vanaf 1 juli 2015 betaald zijn, is met terugwerkende kracht compensatie aan te vragen. Dat is mogelijk van 1 april 2020 t/m 30 september 2020. Deze data zijn in overleg met het UWV vastgesteld. Het UWV heeft aangegeven tijd nodig te hebben om deze maatregel voor te bereiden.

3.6 Ook transitievergoeding bij vermindering arbeidsduur

Als de arbeidsovereenkomst die ten minste twee jaar heeft geduurd, op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, dan is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. De Hoge Raad heeft nu in een eerder arrest geoordeeld dat in sommige gevallen ook een transitievergoeding is verschuldigd als de arbeidsovereenkomst niet helemaal, maar gedeeltelijk wordt beëindigd.

Een dienstverband van 55%
Het betrof in dit geval een lerares met een fulltime dienstverband die na twee jaar ziekte werd ontslagen en opnieuw tot lerares werd benoemd, echter nu met een dienstverband van 55%. De lerares verzocht vervolgens om betaling van de gehele transitievergoeding vanwege de beëindiging van haar dienstverband dan wel betaling van een gedeeltelijke transitievergoeding voor het gedeelte van het dienstverband waarvoor de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

De Hoge Raad oordeelt dat de wet weliswaar niet voorziet in een aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding in het geval van een vermindering van de arbeidsduur, maar dat er in een bijzonder geval toch aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding bestaat.

Wanneer is sprake van een bijzonder geval?
Van een bijzonder geval waarbij een aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding bestaat, is sprake wanneer een werkgever door omstandigheden gedwongen wordt om over te gaan tot een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer. Er is sprake van een substantiële vermindering bij een verlies aan arbeidstijd van ten minste 20% en het is structureel als de vermindering naar redelijke verwachting blijvend zal zijn.

De omstandigheden waardoor de werkgever gedwongen wordt tot een substantiële en structurele vermindering zijn bijvoorbeeld het noodzakelijkerwijs gedeeltelijk vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden of blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De omstandigheden die hebben geleid tot vermindering van de arbeidsduur dienen niet voor rekening van de werknemer te komen.

Gedeeltelijke transitievergoeding
Houd er rekening mee dat een werknemer die langer dan twee jaar in dienst is en door een omstandigheid die niet voor rekening van de werknemer komt een substantieel deel van zijn arbeidstijd verliest, recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding, vastgesteld naar evenredigheid van de vermindering van de arbeidstijd, gebaseerd op het loon waarop voorheen aanspraak bestond.

Tip!
Per 1 april 2020 kunnen werkgevers in aanmerking komen voor een compensatieregeling van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze regeling gaat gelden voor alle werkgevers en de compensatie zal maximaal de transitievergoeding dan wel het over de periode van langdurige arbeidsongeschiktheid uitbetaalde loon (als dit lager is) bedragen.

3.7 Forse herziening ontslagrecht

Het kabinet is het eens over een forse herziening van het arbeidsrecht. Daarom ligt er nu het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans. Het ontslagrecht wordt versoepeld, maar er komt ook een mogelijkheid tot een langer tijdelijk contract en een langere proeftijd. Ook de regels inzake een transitievergoeding bij ontslag worden herzien.

Regeerakkoord
De plannen zijn onderdeel van het regeerakkoord. Binnen het kabinet is er nu ook overeenstemming over de concrete vormgeving van de maatregelen. Deze moeten nog wel door het parlement worden goedgekeurd.

Ontslagrecht versoepeld
De versoepeling van het ontslagrecht betekent dat voortaan redelijke gronden, die elk op zich onvoldoende reden zijn voor ontslag, bij elkaar geteld toch voldoende kunnen zijn voor ontslag. Er is dan sprake van een zogeheten cumulatiegrond.

Transitievergoeding
In het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans is geregeld dat de transitievergoeding al vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst wordt opgebouwd en niet pas na twee jaar zoals nu. Daarentegen is er niet langer sprake van een stijging van de transitievergoeding bij een dienstverband van tien jaar of langer. Als de ontbinding wordt toegekend op basis van de eerdergenoemde cumulatiegrond, kan de transitievergoeding door de rechter met maximaal 50% worden verhoogd.

Langer tijdelijk contract
Het wordt voor werkgevers verder mogelijk om pas na drie jaar een vast contract aan te bieden in plaats van na (de huidige) twee jaar. Dit moet een stimulans zijn om meer werknemers een vast contract aan te bieden.

Langere proeftijd
Een wijziging vindt ook plaats inzake de proeftijd, die momenteel nog maximaal twee maanden bedraagt bij een arbeidscontract van twee jaar of langer dan wel een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Deze wordt bij een eerste contract verlengd naar vijf maanden als de werkgever een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt. Bij een eerste contract voor meer dan twee jaar kan de proeftijd maximaal drie maanden bedragen.

3.8 Meer partnerverlof bij geboorte kind

Partners krijgen vanaf 2019 bij de geboorte van een kind meer verlof. Het kraamverlof, dat voor werknemers nu nog twee dagen bedraagt, wordt in 2019 omgedoopt tot geboorteverlof en bedraagt dan één keer de overeengekomen arbeidsduur per week. De kosten voor dit extra verlof komen voor rekening van de werkgever.

Extra verlof vanaf 1 juli 2020
Partners kunnen vanaf 1 juli 2020 nog meer verlof krijgen bij de geboorte van een kind. In totaal gaat het dan om vijf extra weken, zodat het totale geboorteverlof maximaal zes weken kan bedragen.

Uitkering
Gedurende de vijf extra weken verlof heeft de partner recht op een uitkering van het UWV ter grootte van 70% van het (maximum)dagloon. Een werkgever kan deze uitkering aanvullen, maar is hier niet toe verplicht.

> Let op!
> De nieuwe wet geldt niet voor zzp'ers.

Wanneer verlof opnemen?
De week geboorteverlof kan in de eerste vier weken na de bevalling worden opgenomen. De extra vijf weken verlof kunnen tot een halfjaar na de bevalling worden opgenomen. De periode van opname is verder in beginsel vrij, maar kan vanwege gewichtige bedrijfsbelangen in overleg gewijzigd worden.

Ook verlenging adoptie- en pleegzorgverlof
Ook de periode van adoptie- en pleegzorgverlof is met ingang van 1 januari 2019 verlengd. Deze periode bedraagt nu vier weken, maar gaat zes weken bedragen.

3.9 Wat is er veranderd in de Uitvoeringsregels Ontslag?

Per 1 augustus 2018 zijn de Uitvoeringsregels Ontslag aangepast. De Uitvoeringsregels Ontslag zijn een uitwerking van de wettelijke regels bij ontslag via het UWV. Het gaat om aanpassingen en aanvullingen in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen en Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Als werkgever kunt u deze uitvoeringsregels gebruiken als u meer duidelijkheid wilt over de wijze waarop het UWV een ontslagaanvraag beoordeelt.

De belangrijkste aanpassingen:

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen:

- Hoe u als werkgever zonder ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij ontslag voldoet aan de verplichtingen uit de Wet op de ondernemingsraden;
- Meer uitleg over hoe om te gaan met internationale situaties, bij ontslagvolgorde en afspiegeling;
- Meer uitleg over herplaatsing van werknemers;
- Hoe u als werkgever om moet gaan met payrollmedewerkers;
- Een nieuw hoofdstuk over de Wet melding collectief ontslag.

Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid:

- Een toelichting op situaties rond de WIA, zoals te late aanvragen en bezwaarprocedure;
- Meer uitleg over herplaatsing van werknemers;
- Hoe het UWV de redelijke grond voor ontslag van een langdurig zieke payrollmedewerker beoordeelt.

Tip!
U kunt de documenten vinden op de website van het UWV:
- **Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen**
- **Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid**

3.10 Loondoorbetaling bij ziekte

In het regeerakkoord zijn voorstellen gedaan om knelpunten bij loondoorbetaling bij ziekte te verzachten. In een brief van 20 december 2018 heeft minister Koolmees aangegeven dat hij met werkgevers afspraken heeft kunnen maken over een uitvoerbaar pakket aan maatregelen. Het pakket zou beter aansluiten bij behoeften van kleine werkgevers, maar ook (middel) grote werkgevers zouden gaan profiteren.

Daarbij gaat het om de volgende maatregelen:

- invoering van een mkb-verzuim-ontzorg-verzekering per 1 januari 2020;
- loondoorbetalingskorting op premieheffing voor kosten van loondoorbetaling per 2021;
- medisch advies bedrijfsarts leidend maken per 1 januari 2021;
- verbetering transparantie loondoorbetaling bij ziekte;
- verstevigen rol werkgever bij tweede spoor om grip op re-integratie te vergroten.

Doel is uiteindelijk om werkgevers te stimuleren om meer vast personeel aan te nemen.

Uiterlijk voor het zomerreces zal de minister hierover meer informatie verstrekken.

3.11 Arbeidsbeperkte werknemer houdt recht op minimumloon

Het plan om mensen met een arbeidsbeperking minder te kunnen betalen dan het minimumloon is van de baan. Doel van de maatregel was om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap eerder aan de slag zouden kunnen. Er wordt nu bekeken of dit op een andere manier bereikt kan worden.

Subsidie via gemeente
Een werkgever die iemand in dienst neemt met een handicap, komt momenteel in aanmerking voor een subsidie van de gemeente. Op deze manier kan toch altijd het minimumloon betaald worden.

Tip!
Als werkgever kunt u ook een subsidie krijgen voor het aanpassen van een werkplek ten behoeve van een arbeidsgehandicapte werknemer.

Hoogte subsidie
De subsidie ten behoeve van het inkomen bedraagt maximaal 70% van het minimumloon en is afhankelijk van de arbeidsproductiviteit van de werknemer. De subsidie is niet beperkt in tijd.

Tip!
Voor arbeidsgehandicapte werknemers heeft u als werkgever onder voorwaarden ook recht op een loonkostenvoordeel. Dit bedraagt maximaal € 6.000 per jaar en kunt u voor maximaal drie jaar verkrijgen.

4 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat uit drie onderdelen: 1) het lage-inkomensvoordeel, 2) het jeugd-lage-inkomensvoordeel en 3) het loonkostenvoordeel. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is ingevoerd per 1 januari 2017. Met ingang van 2018 zijn het loonkostenvoordeel (LKV) en het jeugd-LIV ingevoerd.

> Let op!
> Bij de premiekortingen bestond de mogelijkheid om achteraf alsnog een korting te claimen als men dit vergeten was. Voor de loonkostenvoordelen geldt dit niet! Als niet op tijd aan de vereisten wordt voldaan, kan achteraf geen beroep meer worden gedaan op een loonkostenvoordeel. Het op tijd signaleren van de mogelijkheden is dus van groot belang.

4.1 Uitbetaling tegemoetkomingen

Het LIV, jeugd-LIV en LKV over 2018 worden in 2019 automatisch uitbetaald als uit de loonaangiften blijkt dat een werkgever hier recht op heeft. Dit gaat als volgt in zijn werk:

1. De werkgever krijgt vóór 15 maart van de Belastingdienst een voorlopige berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2018 die zijn ingediend tot en met 31 januari 2019.
2. Tot en met 1 mei 2019 kunt u correcties over 2018 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening. Correcties na 1 mei worden wel geaccepteerd, maar tellen niet meer mee voor de berekening van de diverse tegemoetkomingen.
3. De Belastingdienst stuurt een beschikking met de definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV naar de werkgever. Dat gebeurt vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die bekend zijn. Deze beschikking is vatbaar voor bezwaar.
4. Binnen zes weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald. Dit zal uiterlijk 12 september 2019 zijn.

4.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2019

De grenzen voor het uurloon voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) zijn voor het jaar 2019 vastgesteld. De grenzen zijn aangepast vanwege de stijging van het minimumloon per 1 januari 2019.

4.2.1 Voorwaarden LIV

Om in aanmerking te komen voor het LIV gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer voldoet aan een vastgesteld gemiddeld uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon).
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Er is sprake van een substantiële baan (minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

4.2.2 Bedragen LIV 2019

De hoge tegemoetkoming krijgt de werkgever in 2019 voor werknemers met een uurloon van minimaal € 10,05 en maximaal € 11,07. De lage tegemoetkoming geldt voor werknemers met een uurloon van meer dan € 11,07 en maximaal € 12,58 per uur. In de hoogte van de tegemoetkoming per uur is niets veranderd ten opzichte van 2018.

Gemiddeld uurloon 2019	LIV per werknemer per uur	Maximaal LIV per werknemer per jaar
≥ € 10,05 ≤ € 11,07	€ 1,01	€ 2.000 per jaar
> € 11,07 ≤ € 12,58	€ 0,51	€ 1.000 per jaar

Tip!
U kunt het uurloon van uw werknemers zelf beïnvloeden om te zorgen dat u zo veel mogelijk van het LIV profiteert. Bijvoorbeeld door werknemers die iets boven de grens van het uurloon verdienen een kostenvergoeding via de werkkostenregeling te geven in ruil voor iets minder loon. Uiteraard kan dit alleen binnen de geldende wettelijke fiscale mogelijkheden.

4.3 Jeugd-lage-inkomensvoordeel 2019

Het jeugd-LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers in verband met de verhoging van het minimumjeugdloon. Dat betekent extra loonkosten voor werkgevers. Daarom krijgen werkgevers vanaf 1 januari 2018 het jeugd-LIV voor werknemers die aan de voorwaarden voldoen.

4.3.1 Voorwaarden jeugd-LIV

Een werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijk minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
- De werknemer was op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19, 20 of 21 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit dienstbetrekking van een jaar, gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

4.3.2 Uurloongrenzen 2019

De uurloongrenzen voor de verschillende leeftijden komen pas in de rekenregels van 1 juli 2019. Deze uurloongrenzen zijn namelijk afgeleid van het wettelijk minimumloon over het hele kalenderjaar en worden dan ook pas bekendgemaakt na de publicatie van het minimumloon voor de tweede helft van 2019.

4.3.3 Bedragen jeugd-LIV 2019

Indien een werkgever binnen de nog vast te stellen uurloongrenzen valt en voldoet aan de overige voorwaarden, dan heeft een werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV. Hoeveel het voordeel precies is, hangt af van zowel het aantal verloonde uren als van de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd op 31 december 2018	Jeugd-LIV per uur in 2019	Maximale jeugd-LIV per werknemer in 2019
21 jaar	€ 0,91	€ 1.892,80
20 jaar	€ 0,59	€ 1.227,20
19 jaar	€ 0,16	€ 332,80
18 jaar	€ 0,13	€ 270,40

> Let op!
> Een werkgever die gebruikmaakt van bbl-leerlingen (beroepsbegeleidende leerweg) kan ook in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de bbl-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de bbl-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op jeugd-LIV.

> Let op!
> Indien de werkgever in de loonaangifte onjuiste gegevens heeft opgenomen, terwijl het voor de toepassing van deze wet van belang is dat deze juist zijn, kan hem een bestuurlijke boete van maximaal € 1.319 per gegeven per werknemer per jaar worden opgelegd.

4.4 Loonkostenvoordelen in 2019

Vanaf 2018 krijgen werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden, arbeidsbeperkten of werknemers die onder de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden in dienst nemen, recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). De voorwaarden hiervoor blijven in 2019 gelijk, behalve wat betreft een aanpassing in het begrip kalendermaand.

4.4.1 Voorwaarden loonkostenvoordelen

Als bij aanvang van de dienstbetrekking aan de voorwaarden wordt voldaan, kan de werkgever gedurende drie jaar een verzoek tot een tegemoetkoming indienen. Voor het 'LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer' geldt een periode van één in plaats van drie jaar.

Om in aanmerking te komen voor het LKV gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer beschikt over een doelgroepverklaring.
- De werknemer was niet op enig moment in de periode van zes maanden voorafgaand aan de datum van indiensttreding bij de werkgever in dienst (de antidraaideurbepaling) (uitzondering bij herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer verricht geen arbeid als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening of artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet.
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Daarnaast gelden per soort LKV nog aanvullende voorwaarden. Als uw werknemer voldoet aan alle voorwaarden kan hij een doelgroepverklaring aanvragen.

> Let op!
> Een doelgroepverklaring moet binnen drie maanden na indiensttreding worden afgegeven. Zorg dus dat deze tijdig wordt aangevraagd.

Met deze doelgroepverklaring kunt u het LKV aanvragen in uw aangifte loonheffingen. De voorwaarden voor het verkrijgen van deze doelgroepverklaring blijven in 2019 gelijk aan de voorwaarden in 2018.

4.4.2 Kalendermaand

In het verleden kwam het voor dat de doelgroepverklaring niet werd afgegeven omdat de aanvraag niet voldeed aan de voorwaarde dat de werknemer in de kalendermaand voorafgaand aan het begin van de dienstbetrekking recht had op een uitkering of op arbeidsondersteuning. Dit terwijl de werknemer voor wie de doelgroepverklaring werd aangevraagd, meestal wel recht op een uitkering of arbeidsondersteuning had direct voorafgaand aan het begin van de dienstbetrekking.

Voorbeeld
Een werkzoekende van 56 jaar krijgt op 1 februari 2018 een WW-uitkering. Op 12 februari 2018 komt deze werkzoekende in dienst bij een werkgever en deze vraagt een doelgroepverklaring aan. Omdat de werkzoekende de kalendermaand voorafgaand aan de indiensttreding (lees: januari) geen uitkering had, moet de aanvraag worden afgewezen.

Daarom verandert met ingang van 1 januari 2019 de voorwaarde ‘kalendermaand’ in ‘maand’. De werknemer behorende tot de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden voldoet ook aan de voorwaarde als hij op de 1e dag van de dienstbetrekking recht heeft op een uitkering of op arbeidsondersteuning. Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beoordeelde het UWV alle aanvragen vanaf 1 oktober 2018 al wel aan de hand van de gewijzigde voorwaarde.

4.4.3 Bedragen 2019

LKV	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Duur
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar

4.4.4 Maximumduur LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden 2020

Met ingang van 2020 zal een wijziging plaatsvinden in de looptijd van het loonkostenvoordeel voor de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden. Vanaf 2020 kan dit loonkostenvoordeel namelijk voor onbepaalde tijd worden toegepast bij een werknemer, mits hij blijft voldoen aan de voorwaarden.

Op dit moment is inhoudelijk nog niets bekend over deze wijziging. Het is dus ook nog niet bekend hoe deze regeling uitwerkt voor gevallen die volgens de oude regels zouden eindigen ná 1 januari 2019, of kort daarvoor eindigen.

4.5 Wtl en stagiairs

Het loonkostenvoordeel en het (jeugd-)lage-inkomensvoordeel gelden in beginsel ook voor stagiairs.

Voor het (jeugd-)LIV geldt dat stagiairs in aanmerking komen wanneer zij in (fictieve) dienstbetrekking zijn en voldoen aan de voorwaarden van het LIV. Dit geldt ook wanneer zij alleen zijn verzekerd voor de ZW. De kans is echter groot dat zij niet aan de gestelde voorwaarden met betrekking tot het gemiddelde uurloon voldoen.

Ook voor het loonkostenvoordeel geldt dat stagiairs hiervoor in aanmerking kunnen komen. Dit is het geval wanneer zij van een werkgever een stagevergoeding ontvangen, waarop loonheffingen moeten worden ingehouden én wanneer zij verzekerd zijn voor de Ziektewet. Zij vallen daarmee onder het werknemersbegrip. Er kan dus ook een doelgroepverklaring worden aangevraagd.

> Let op!
> Ook stagiairs moeten voldoen aan de eis dat binnen drie maanden een doelgroepverklaring moet worden aangevraagd. Deze periode begint te tellen op de eerste stagedag. Wanneer stagiairs na een stage van bijvoorbeeld zes maanden een echt dienstverband bij de werkgever krijgen en dan nog een doelgroepverklaring willen aanvragen, bestaat hier géén recht meer op. De termijn van drie maanden is dan immers al verstreken. Er bestaat voor deze werknemer dan ook geen recht meer op een loonkostenvoordeel.

5 Wet DBA

Het kabinet wil de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (wet DBA) vervangen. Dit is aangekondigd in het regeerakkoord van het kabinet in oktober 2017. Deze wet zorgt namelijk voor te veel onrust en onzekerheid onder zzp'ers en hun opdrachtgevers.

5.1 Uitstel opvolger Wet DBA

De opvolger van de Wet DBA moet opdrachtgevers en -nemers meer duidelijkheid bieden over de vraag wanneer er sprake is van een arbeidsrelatie en wanneer er dus loonheffingen en premies moeten worden ingehouden. De vervanging van deze wet gaat niet zonder problemen. Het gevolg hiervan is dat de nieuwe wet op zijn vroegst pas vanaf 2021 in werking zal treden, zo schrijven de bewindslieden Koolmees en Snel. Wel is over de nieuwe wet al een aantal zaken bekend.

Opdrachtgeversverklaring via webmodule
In de nieuwe wet kan aan de hand van een webmodule worden bepaald wanneer er geen sprake is van een dienstbetrekking. De module geeft dan een 'opdrachtgeversverklaring' af, waarmee zekerheid ontstaat over het niet inhouden van loonheffing en premies. Als de webmodule niet de conclusie 'buiten dienstbetrekking' kan trekken, wordt geen opdrachtgeversverklaring afgegeven. In dat geval kunnen opdrachtgevers nog steeds vooroverleg hebben met de Belastingdienst. De webmodule is naar verwachting eind 2019 gereed.

Gezagscriterium
Een belangrijke voorwaarde voor een dienstbetrekking is het bestaan van een gezagsverhouding. Dit criterium is echter verre van duidelijk. Er zal een uitgebreide toelichting in het Handboek Loonheffingen 2019 worden opgenomen, waarin indicaties en contra-indicaties voor gezag worden gegeven. Bij de beoordeling of sprake is van gezag moeten alle feiten en omstandigheden in samenhang worden gewogen (er wordt nog bekeken of het gezagsbegrip moet worden aangepast).

Tip!
Kijk op de website van de Rijksoverheid voor meer informatie over (contra-)indicaties.

Arbeidsovereenkomst bij laag tarief
Om schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen, ontwikkelt het kabinet ook wetgeving waarbij zelfstandigen minimaal een uurtarief tussen € 15 en € 18 betaald moeten krijgen. Er is echter een goede kans dat dit in strijd is met Europese regelgeving. Daarom wordt ook gekeken naar alternatieven die wel de toets van Europese regelgeving kunnen doorstaan. De wetgeving voor laagbetaalde zelfstandigen zal waarschijnlijk per 2021 in werking treden.

Opt-out
Hoger betaalde zelfstandigen kunnen onder de nieuwe wetgeving samen met hun opdrachtgever juist kiezen voor een opt-outregeling, waarbij schriftelijk geen arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen. Blijkt deze er achteraf toch te zijn, dan bestaat geen recht op een eventuele uitkering. Ook deze wetgeving gaat naar verwachting per 2021 in.

Handhaving

Handhaving van de Wet DBA is opgeschort tot in ieder geval 1 januari 2020, met uitzondering van kwaadwillenden: dat zijn die situaties waarin evident sprake is van een dienstbetrekking. Over de einddatum van het opschorten van de handhaving zal pas een mededeling worden gedaan zodra duidelijk is of alle voorgenomen maatregelen gaan werken.

6 Dga: gebruikelijk loon en pensioen in eigen beheer

6.1 Gebruikelijk loon dga

Het vaste bedrag in de gebruikelijkloonregeling voor de dga en zijn partner bedraagt voor 2019 (net als in 2018) € 45.000. Dga's kunnen het gebruikelijk loon in 2019 onder voorwaarden lager vaststellen dan € 45.000. Er geldt namelijk een tegenbewijsregeling voor de hoofdregel dat het loon van een dga het hoogste van de volgende bedragen betreft:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 45.000.

> Let op!
> Om het loon lager dan € 45.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 45.000. Lukt dat niet, dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 45.000.

Gebruikelijk loon voor innovatieve start-ups
Wordt uw bv voor toepassing van de S&O-afdrachtvermindering als starter aangemerkt? Dan kunt u uw gebruikelijk loon vaststellen op het wettelijk minimumloon. U kunt deze start-upregeling maximaal drie jaar toepassen. Daarna is de hoofdregel weer van toepassing.

In het Handboek loonheffingen zijn de criteria voor een start-up als volgt omschreven:

- U hebt in een kalenderjaar een S&O-verklaring.
- U hebt in een kalenderjaar recht op het verhoogde starterspercentage.
- U komt niet uit boven het 'de-minimisplafond' voor staatssteun van het Europese Verdrag. Dat toont u aan met een 'Verklaring De-minimissteun'.

Heeft u voor een deel van het kalenderjaar een S&O-verklaring en recht op het verhoogde starterspercentage? Dan geldt deze regeling toch voor het hele kalenderjaar.

6.2 Meer tijd voor verplicht formulier afkoop dga-pensioen

Het opbouwen van een pensioen voor de dga in eigen beheer (PEB) is niet meer mogelijk. Reeds bij de eigen bv opgebouwd pensioen kan worden afgekocht of omgezet in een oudedagsverplichting.

Een voorwaarde is dat een informatieformulier aan de fiscus verstrekt wordt. Besloten is de termijn voor het inleveren hiervan – onder voorwaarden – te verlengen.

Afkopen met korting
Het afkopen van het in de eigen bv opgebouwde pensioen kan in 2019 nog met korting. Deze bedraagt in 2019 19,5%. Naast deze korting hoeft over de afkoop of omzetting ook geen revisierente te worden betaald.

Verlenging termijn
In de praktijk blijkt de termijn voor het inleveren van het informatieformulier te kort. Deze termijn bedraagt momenteel één maand na de afkoop of omzetting van het opgebouwde pensioen.

Besloten is daarom de termijn onder voorwaarden te verlengen. Is het informatieformulier binnen één jaar na afkoop of omzetting bij de fiscus ingeleverd, dan is dit toch nog tijdig.

Voorwaarden
Er moet wel worden voldaan aan de overige voorwaarden inzake afkoop of omzetting, zoals medeondertekening door de partner. Ook moet bij afkoop de aangifte zijn ingediend en betaald volgens de wettelijke bepalingen.

Extra verlenging
Ontbreekt de handtekening – indien vereist – van de partner of ex-partner op het ingeleverde formulier, dan krijgt de belastingplichtige alsnog zes weken de tijd dit te herstellen. Dit geldt ook in bovengenoemde gevallen van termijnverlenging.

De goedkeuring heeft een terugwerkende kracht tot 1 april 2017.

> Let op!
> Is er sprake van huwelijkse voorwaarden? Check of ook een vaststellingsovereenkomst dan wel een compensatieovereenkomst afgesloten dient te worden.

6.3 Pensioen dga

Dga's kunnen sinds juli 2017 geen pensioen in eigen beheer meer opbouwen. Welke alternatieven zijn er dan? We noemen de aantrekkelijkste mogelijkheden.

1. Sparen of beleggen?
Een voor de hand liggend alternatief voor de dga die geen pensioen in eigen beheer meer kan opbouwen, is zelf sparen of beleggen. Een nadeel van sparen is dat het nauwelijks meer rente oplevert; van beleggen is de onzekerheid een bekend nadeel. Gespreid beleggen in defensieve fondsen kan een oplossing zijn. Een nadeel van beleggen is ook dat geen vrijstelling geldt in box 3. Dit in tegenstelling tot pensioen in eigen beheer.

2. Kapitaal voor eigen bv
U kunt uw pensioenbijdrage natuurlijk ook in uw eigen bv investeren. Afhankelijk van de rente die u nu bij de bank betaalt, kan dit aantrekkelijk zijn. Een nadeel is het risico dat u uw 'pensioen' kwijt bent als uw bedrijf failliet gaat.

3. Aflossen eigen woning?
Bezit u een eigen woning met hypotheekschuld, dan kan aflossen van deze schuld een aardige compensatie voor het opbouwen van pensioen zijn. Houd er rekening mee dat aflossen vaak slechts tot een bepaald bedrag boetevrij is. Lost u meer af, dan betaalt u meestal een sanctie vanwege de gemiste rente-inkomsten door de bank. Een voordeel is dat aflossen niet leidt tot een hogere heffing in box 3.

> Let op!
> Aflossen wordt de komende jaren ook aantrekkelijker, omdat de hypotheekrente in etappes nog maar aftrekbaar wordt tegen het basistarief van ongeveer 37%.

4. Aankoop lijfrente
Voor zover er sprake is van een pensioengat kunt u overwegen een lijfrente aan te schaffen. De betaalde premie is dan onder voorwaarden aftrekbaar en de lijfrente telt niet mee in box 3.

5. Aankoop woning plus verhuur
Het aankopen van een woning en verhuren aan de kinderen wordt de laatste jaren steeds populairder en kan een alternatief zijn voor de opbouw van pensioen. Het voordeel is dat de waarde van de woning slechts gedeeltelijk meetelt in box 3. Bovendien blijft een eventuele waardestijging van de woning onbelast.

6.4 Pensioenverplichting in bv, hoeveel reserve is toegestaan?

Onder bepaalde voorwaarden kan bij overlijden een aanmerkelijk belang in een bv geruisloos naar de erfgenamen worden doorgeschoven. Welke regels gelden er voor de waardering van een eventueel in de bv aanwezig pensioen?

Doorschuiven is uitstel belastingheffing
Bij het doorschuiven van het aanmerkelijk belang hoeven erfgenamen nog niet af te rekenen over de waarde van het aanmerkelijk belang. Dat moet wel als de erfgenamen de aandelen te zijner tijd zelf verkopen. Afrekenen over de belastingclaim wordt dus alleen uitgesteld.

Wat is ondernemingsvermogen?
Het antwoord op de vraag welke regels er gelden voor de waardering van een eventueel in de bv aanwezig pensioen is van belang, omdat de doorschuifregeling ten aanzien van het aanmerkelijk belang geldt voor het ondernemingsvermogen. Het beleggingsvermogen mag hier slechts 5% van uitmaken.

Waarde pensioenaanspraak
Onlangs kwam een zaak voor de Hoge Raad waarbij de vraag centraal stond wat de waarde van het in een bv aanwezige pensioen was.

Commerciële waarde?
De commerciële waarde van het pensioen was berekend op ruim € 58.000. De bv had echter ruim 9,5 keer dit bedrag aan reserves in kas. Het gerechtshof in Den Bosch vond dit aanvaardbaar, maar de Hoge Raad niet. Deze oordeelde dat dit meer is dan nodig voor het afdekken van de pensioenverplichting.

Een ander gerechtshof moet nu beslissen welke omvang van de reserves nog toegestaan is. De Hoge Raad heeft al aangegeven dat dit niet de commerciële waarde is, omdat rekening gehouden mag worden met een buffer voor het geval zich een slecht scenario voordoet.

> Let op!
> Sinds 1 juli 2017 is de opbouw van pensioen in eigen beheer niet meer mogelijk. De dga heeft tot en met 2019 de tijd om te kiezen wat hij wenst te gaan doen met zijn reeds in eigen beheer opgebouwde pensioen.

Tip!
Laat u goed adviseren bij bedrijfsoverdracht en waardering van het bedrijf alsmede het pensioen.

7 Bijtelling auto

7.1 Bijtellingspercentages 2019

In 2019 verandert er niets in de bijtelling voor nieuwe auto's met een CO^2-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze blijft gehandhaafd op 22%. Wel gaat de bijtelling voor de duurdere elektrische auto veranderen, de zogenoemde Tesla-taks. Ook voor alle auto's, elektrische en niet-elektrische, die in 2014 voor het eerst op kenteken zijn gezet, gaat de bijtelling in de loop van 2019 veranderen.

Tesla-taks
De bijtelling voor de volledig elektrische auto blijft 4%, maar alleen voor het deel van de catalogusprijs tot € 50.000. Voor een auto die duurder is dan € 50.000, geldt een bijtelling van 22% over het meerdere. Dit geldt overigens alleen voor elektrische auto's die een datum eerste toelating (DET) vanaf 1 januari 2019 hebben. Hoe deze taks uitwerkt, hebben wij hieronder met een voorbeeld toegelicht.

Voorbeeld:
Een werknemer heeft een elektrische auto met een catalogusprijs van € 90.000. Bij datum eerste toelating in 2018 betaalt deze werknemer 4% bijtelling over de volledige catalogusprijs, wat neerkomt op € 3.600 per jaar. Door de nieuwe regels betaalt hij bij datum eerste toelating in 2019 4% over € 50.000 en 22% over de resterende € 40.000, oftewel € 10.800 per jaar. Dit komt neer op een verschil van € 7.200 per jaar.

> Let op!
> De bijtelling wordt in beginsel vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten.

In 2019 zijn de bijtellingspercentages in beginsel dus niet anders dan in 2018. De bijtelling voor een nieuwe auto, dus ook voor de elektrische auto, staat momenteel vast totdat 60 volle maanden zijn verstreken. Dit houdt in dat voor elektrische auto's die een datum eerste toelating in 2018 hebben, een bijtelling van 4% geldt over de volledige catalogusprijs gedurende 60 maanden.

Uitzondering voor auto's op waterstof (en zonne-energie)
De wijziging dat de hoge bijtelling wel telt voor de cataloguswaarde boven € 50.000, geldt weer niet voor auto's op waterstof. Deze houden in 2019 een bijtelling in van 4% over de gehele cataloguswaarde. De reden is dat de overheid die techniek een extra steuntje in de rug wil geven.

Onlangs heeft het kabinet tevens aangegeven na te denken over een soortgelijke uitzondering voor auto's die volledig op zonne-energie rijden. De uitkomst zal waarschijnlijk medio 2019 kenbaar worden gemaakt, met mogelijk ook de plannen over de autobelastingen vanaf 2021.

Samenvattend:

CO^2-uitstoot	Bijtelling
0 (op batterij)	4% tot € 50.000, daarboven 22%
0 (op waterstof)	4% onbeperkt
Meer dan 0	22%

Gevolgen voor auto's uit 2014

Voor auto's uit 2014 zal in de loop van 2019 de 60-maandenperiode verstrijken. Dit betekent dat auto's die in 2014 voor het eerst op kenteken zijn gezet, in de loop van 2019 mogelijk met een nieuwe bijtelling te maken krijgen (als de kentekenregistratie pas in december 2014 plaatsvond, is dit pas per 1 januari 2020).

Voor elektrische auto's geldt in dat geval dat deze te maken krijgen met een bijtelling van 7% tot € 50.000 en 25% over het meerdere. Voor auto's met CO^2-uitstoot geldt in alle gevallen dat de bijtelling 25% wordt na het verstrijken van de 60-maandenperiode. Zie ook onderstaande tabel.

CO^2-uitstoot	Bijtelling na 60 maanden
0 (op batterij)	7% tot € 50.000, daarboven 25%
0 (op waterstof)	7% onbeperkt
Meer dan 0	25%

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Verschijningsdatum: 7 januari 2019.