

ACTIEPUNTEN EIND 2018

voor werkgevers en werknemers

KLAAR VOOR
2019

TARIEVEN

BTW-
VERHOGING

EIGEN
WONING



ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS



Inhoudsopgave

- 3 Benut de vrije ruimte in de werkkostenregeling

- 3 Voorkom hogere bijtelling voor elektrische auto van de zaak

- 4 Meer afdrachtvermindering S&O

- 4 Verkorten looptijd 30%-regeling verzacht

- 4 Wijzigingen in het LKV

- 5 Vanaf 2019 onderscheid tussen inwoners en niet-inwoners: bereid u voor!

- 6 Compensatie overwerk in tijd-voor-tijd wijzigt

- 6 Wijzigingen arbeidsmarkt op komst

- 7 Laat uw beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2018 controleren

- 7 Zwangere werkneemster moet medische verklaring voortaan zelf bewaren

- 8 Checklist actiepunten voor werkgevers en werknemers

In dit magazine is de stand van zaken in wet- en regelgeving tot 23 november 2018 verwerkt. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. Deswege wordt geen aansprakelijkheid aanvaard.

ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Benut de vrije ruimte in de werkkostenregeling

De vrije ruimte in de werkkostenregeling bedraagt 1,2% van het totale fiscale loon in 2018. U kunt deze ruimte in beginsel gebruiken voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen, zoals een kerstpakket aan uw personeel of een eindejaarsuitkering. Toch wordt de vrije ruimte door veel werkgevers niet helemaal benut. Wilt u uw werknemers nog een extraatje doen, zonder dat u daar veel extra kosten aan heeft? Ga dan na of u hiervoor nog vrije ruimte te besteden heeft.



U mag vergoedingen en verstrekkingen ten laste van uw vrije ruimte brengen als het gebruikelijk is dat de werknemer deze onbelast krijgt. De Belastingdienst beschouwt vergoedingen en verstrekkingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk. Bedragen van minder dan € 2.400 kunt u dus in ieder geval onbelast vanuit de vrije ruimte uitkeren.

Voorkom verrassingen bij de jaarafrekening werkkostenregeling

In januari 2019 moet u beoordelen of u in 2018 de vrije ruimte heeft overschreden. Blijft het totale eindheffingsloon binnen de vrije ruimte, dan hoeft u geen eindheffing aan te geven en te betalen. Wordt de vrije ruimte overschreden, dan betaalt u 80% eindheffing over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon. De eindheffing wordt aangegeven in de eerste loonaangifte van 2019. U kunt de eindheffing voorkomen door tussentijds te controleren of u de vrije ruimte niet overschrijdt. Heeft u al in 2018 eindheffing betaald? U kunt dan achteraf te veel of te weinig eindheffing hebben betaald. U corrigeert dit ook in de loonaangifte over het eerste tijdvak van 2019.

Vergeet niet aan te wijzen in 2018

U komt alleen voor een vrijstelling binnen de vrije ruimte in aanmerking als u de vergoeding of verstrekking aanwijst als eindheffingsbestanddeel. In de loonaangifte over het eerste tijdvak in 2019 kunt u in de vrije ruimte alleen de vergoedingen en verstrekkingen opnemen die u in 2018 als eindheffingsloon heeft aangewezen. De Belastingdienst neemt gedurende het kalenderjaar aan dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden als de vergoeding of verstrekking niet tot het loon van de werknemer is gerekend. Ontdekt de Belastingdienst de aanwijzing buiten het kalenderjaar, dan zal de vergoeding of verstrekking worden beschouwd als belast loon van de werknemer. De vrije ruimte is dan niet alsnog van toepassing.

Voorkom hogere bijtelling voor elektrische auto van de zaak

Het rijden in een nul-emissieauto van de zaak is vanaf volgend jaar een stuk duurder. Dat komt doordat het bijtellingspercentage van 4% voor het privégebruik van auto's zonder CO₂-uitstoot vanaf 1 januari 2019 niet meer van toepassing is op de volledige cataloguswaarde van de auto. Voor zover die waarde meer bedraagt dan € 50.000 geldt een bijtelling wegens privégebruik van 22%.

Voorbeeld ter verduidelijking

De bijtelling voor een nieuwe elektrische auto van bijvoorbeeld € 80.000 bedraagt vanaf 2019 € 8.600, namelijk 4% bijtelling over € 50.000 is € 2.000 plus 22% over € 30.000 is € 6.600. Dit is 10,75% van de cataloguswaarde. Nu is die bijtelling slechts € 3.200 (4% over € 80.000).



De maatregel geldt niet als de auto uitsluitend op waterstof rijdt.

Einde 60-maandentermijn

Rijdt u al in een nul-emissieauto van de zaak? In dat geval geldt hiervoor een overgangsregeling, waardoor u vanaf de eerste tenaamstelling nog 60 maanden de bestaande bijtelling mag hanteren. Rijdt u in een nul-emissieauto met een eerste tenaamstelling in 2013, dan vervalt deze termijn dus in 2018.

Wat betekent dit voor uw bijtelling als u in deze auto blijft rijden?

Stel, u rijdt in een volledig elektrische auto die op 1 november 2013 voor het eerst op naam is gesteld in het kentekenregister. U heeft dan nog tot 1 november 2018 0% bijtelling wegens privégebruik van de auto. Op 1 november 2018 vervalt de 60-maandentermijn en wordt de bijtelling wegens privégebruik 7%. En bovendien geldt dat vanaf 2019 na de 60-maandentermijn de bijtelling zelfs 25% wordt voor zover de cataloguswaarde meer bedraagt dan € 50.000. Als u langer een lagere bijtelling wenst, zult u de auto van de zaak nog dit jaar moeten vervangen door een nieuwe volledig elektrische auto. Het bijtellingspercentage bedraagt dan 4% over de volle cataloguswaarde.



Meer afdrachtvermindering S&O

Bent u een innovatieve ondernemer en maakt u gebruik van de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O)? In dat geval is er goed nieuws voor u. Doordat de afschaffing van de dividendbelasting toch niet doorgaat, is er extra budget vrijgekomen. Een deel van dat budget wordt besteed aan verhoging van de S&O-afdrachtvermindering. Daartoe wordt in 2020 de tweede schijf (vanaf € 350.000 S&O-kosten en uitgaven) verhoogd van 14% naar 16%. U betaalt dan dus minder loonbelasting. Het is jammer dat de verhoging niet al in 2019 ingaat, maar wellicht kunt u geplande S&O-werkzaamheden nog uitstellen?

Verkorten looptijd 30%-regeling verzacht

De looptijd van de 30%-regeling wordt in 2019 verkort van acht naar vijf jaar. Aanvankelijk was niet voorzien in een overgangsregeling, maar die is er toch gekomen tijdens de behandeling van deze maatregel bij de Tweede Kamer. De overgangsregeling geldt voor de groep werknemers voor wie de 30%-regeling in 2019 of 2020 zou vervallen als gevolg van de verkorting. Zij krijgen maximaal twee jaar uitstel. Voor hen eindigt de 30%-regeling uiterlijk op 1 januari 2021 (tenzij de oorspronkelijke einddatum eerder is). Voor de overige werknemers die gebruikmaken van de 30%-regeling blijft de voorgestelde verkorting van de termijn van acht naar vijf jaar gehandhaafd.

Geen overgangsregeling schoolgelden meer

De aanvankelijk voorgestelde uitzondering die gold voor schoolgelden voor internationale scholen voor het schooljaar 2018/2019 komt door het nieuwe overgangsrecht te vervallen.

Wijzigingen in het LKV

U kunt via uw loonaangifte loonkostenvoordelen (LKV's) aanvragen voor werknemers in bepaalde doelgroepen.

Die groepen werknemers zijn:

1. werknemers van 56 jaar of ouder;
2. arbeidsgehandicapte werknemers;
3. iemand uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden; en
4. herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers met een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

Voorwaarde 'kalendermaand' sinds 1 oktober 'maand'

Een voorwaarde om in aanmerking te komen voor LKV's is dat de werknemer in de kalendermaand vóór indiensttreding of herplaatsing moet beschikken over een doelgroepverklaring, waaruit blijkt dat hij/zij tot een van de vier genoemde doelgroepen behoort. Soms wordt de doelgroepverklaring echter pas afgegeven net na de kalendermaand voorafgaand aan de dienstbetrekking. Daardoor komt u voor deze werknemers niet in aanmerking voor LKV's. Omdat deze uitwerking niet zo is bedoeld, wordt dit probleem vanaf 1 januari 2019 opgelost door bij het toetsen van de doelgroepverklaringen LKV aan te sluiten bij de 'maand' voorafgaand aan de indiensttreding. Daarop vooruitlopend toetst het UWV sinds 1 oktober 2018 nieuwe doelgroepverklaringen LKV aan de gewijzigde voorwaarde. Voor de doelgroepen 3 en 4 (zie hiervoor) worden afwijzingen van de doelgroepverklaringen opnieuw beoordeeld op grond van de gewijzigde voorwaarde. Wellicht komt u daardoor alsnog voor de LKV's in aanmerking. Er komt geen herstelactie voor de andere doelgroepen. Daar heeft de voorwaarde van de kalendermaand nauwelijks tot problemen geleid.

Let op!

De werknemer (of u met een machtiging van de werknemer) moet de doelgroepverklaring aanvragen binnen 3 maanden na de datum van indiensttreding (doelgroepen 1, 2 en 3) of van herplaatsing na 2 jaar ziekte (doelgroep 4).

Actiepunt

Heeft u de doelgroepverklaring van het UWV, dan moet u vervolgens de juiste gegevens van de werknemer over het dienstverband en de doelgroepverklaring zo spoedig mogelijk – maar uiterlijk in januari 2019 – aan uw salarisadministrateur verstrekken. Hij/zij kan dan over elk loontijdvak tijdig het juiste LKV aanvragen via het indienen van loonaangiften of correcties op al ingediende loonaangiften. Let wel, op het doen van een onjuiste aanvraag of het verstrekken van onjuiste gegevens staat een boete van € 1.319 per verzuim.

Uiterlijk op 15 maart 2019 krijgt u van de Belastingdienst onder verantwoordelijkheid van het UWV – op basis van de loonaangiften over 2018, inclusief uiterlijk in januari 2019 ingediende correcties – een voorlopig overzicht. Daarin staat op welke LKV's u recht heeft.

Langer LKV voor doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

U kunt onder de huidige regelgeving voor de groepen 1, 2 en 3 maximaal 3 jaar een tegemoetkoming krijgen. Voor groep 4 is die termijn 1 jaar. Vanaf 2020 vervalt de maximumduur voor de derde doelgroep. U krijgt het LKV dan voor deze groep zolang de werknemer aan de voorwaarden voldoet.



Vanaf 2019 onderscheid tussen inwoners en niet-inwoners: bereid u voor!

Heeft u werknemers in dienst die niet in Nederland wonen? Er zijn belangrijke wijzigingen op komst waar u zich nog dit jaar op kunt voorbereiden. Vanaf 1 januari 2019 hebben namelijk alleen werknemers die inwoner zijn van Nederland nog recht op de volledige heffingskortingen. Het aantal loonbelastingtabellen zal daardoor toenemen. De loonbelasting/ premie volksverzekeringen die u op het loon van uw werknemer moet inhouden, zal dan afhangen van het woonland van de werknemer.

Wat gaat er precies veranderen?

De volledige heffingskortingen bestaan uit een belastingdeel en een premiedeel. De wijziging ziet op het belastingdeel van de heffingskortingen. De heffingskortingen waarmee u als werkgever mee van doen heeft, zijn de loonheffingskortingen. Het belastingdeel van de loonheffingskorting kunt u vanaf volgend jaar alleen nog toepassen op het loon van een werknemer die inwoner is van Nederland.

Woonplaats werknemer vaststellen

U moet dus vanaf 2019 de woonplaats van uw werknemers vaststellen om de juiste loonheffingskortingen te kunnen toepassen. Daarbij kunt u niet alleen afgaan op de opgave van de werknemer. U kunt uit uw administratie vaak ook achterhalen of een werknemer inwoner van Nederland is, bijvoorbeeld aan de hand van de reiskostenvergoedingen die u aan de werknemer uitbetaalt, of via de bankrekeninggegevens, vergoedingen voor huisvestingskosten of een detacheringsverklaring.

Een werknemer is inwoner van Nederland als hij/zij hier een permanente woon- en verblijfplaats heeft. Heeft een werknemer ook een verblijfplaats in het buitenland? Dan is hij/zij alleen inwoner van Nederland als zijn/haar sociale en economische leven zich hier afspeelt. Woont het gezin van een werknemer bijvoorbeeld in het buitenland, gaan zijn kinderen daar naar school en houdt hij/zij daar bankrekeningen aan, dan is die werknemer geen inwoner van Nederland. Heeft een werknemer geen gezin, dan is zijn/haar intentie van belang: is hij/zij van plan om zich hier te vestigen of om hier alleen voor korte tijd te verblijven. In het eerste geval is de werknemer inwoner van Nederland, in het tweede geval niet. Deze werknemer heeft dan geen recht op het belastingdeel in de loonheffingskortingen.

Let op!

Hierop wordt één uitzondering gemaakt: werknemers die inwoner zijn van een andere EU-lidstaat of van IJsland, Noorwegen, Liechtenstein, Zwitserland, Bonaire, Sint Eustatius of Saba, hebben namelijk wel recht op het belastingdeel van de arbeidskorting.

Door dit onderscheid in inwoners en niet-inwoners krijgt iedere loonbelastingtabel drie varianten:

1. inwoners: u past het volledige belastingdeel in de loonheffingskortingen toe;
2. niet-inwoners die tot de genoemde groep behoren: u past het belastingdeel alleen bij de arbeidskorting toe;
3. niet-inwoners die in een ander land dan de genoemde landen wonen: u past geen belastingdeel toe in de loonheffingskortingen.

Tip!

Mocht er twijfel bestaan over de juiste woonplaats, dan kan de werknemer een woonplaatsverklaring aanvragen bij de Nederlandse of buitenlandse belastingdienst.

Let op!

Voorkom anoniemtarief

Als de werknemer in het buitenland woont, moet u zijn/haar adres in de loonadministratie vermelden. Vermeldt u slechts het tijdelijke Nederlandse adres, dan moet u voor deze werknemer het anoniemtarief toepassen.

Belastingdeel aanvragen via IB-aangifte

Is een werknemer van mening dat zijn/haar werkgever ten onrechte het belastingdeel van de heffingskortingen buiten toepassing heeft gelaten? In dat geval kan hij/zij het belastingdeel in de heffingskortingen aanvragen via de aangifte inkomstenbelasting.

Recht op premiedeel ongewijzigd

Er wijzigt niks ten aanzien van het premiedeel van de heffingskortingen. Iedereen die in Nederland verzekerd is voor de volksverzekeringen, heeft recht op het premiedeel van de heffingskortingen. Is iemand slechts deels verzekerd voor de volksverzekeringen, dan heeft hij/zij ook deels recht op het premiedeel van de heffingskortingen.

Bereid u voor

Heeft u buitenlandse werknemers in dienst? In dat geval moet u uw loonadministratie aanpassen aan de nieuwe varianten in de loonbelastingtabellen. Breng ook de woonplaatsen van uw huidige werknemers in kaart, zodat u volgend jaar de juiste loonbelastingtabel toepast. Informeer de buitenlandse werknemers die geen recht meer zullen hebben op het belastingdeel van de heffingskortingen hierover voor de eerste loonbetaling in 2019. En attendeer de buitenlandse werknemer die vindt dat dat hij/zij wel recht heeft op het belastingdeel op de mogelijkheid via de aangifte inkomstenbelasting.



Compensatie overwerk in tijd-voor-tijd wijzigt

Volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) moeten werknemers over alle gewerkte uren samen ten minste het minimumloon ontvangen. Dat is dus inclusief over- en meerwerk. Compensatie in vrije tijd van over- of meerwerk (tijd-voor-tijd) is met ingang van 1 januari 2019 nog slechts mogelijk als dat in een cao is geregeld. In 2018 kunt u nog tijd-voor-tijd afspraken maken in een schriftelijke overeenkomst met uw werknemer.

Er zijn echter uitzonderingen mogelijk. Als een werknemer bijvoorbeeld per maand wordt betaald, is tijd-voor-tijd voor overuren binnen de maand waarin de overuren zijn gewerkt nog steeds mogelijk.

Ontvangt een werknemer een hoger loon dan het minimumloon, dan is tijd-voor-tijd nog steeds mogelijk. Wel moet de werknemer dan ten minste over alle uren samen het minimumloon ontvangen. In die situatie is het nog steeds mogelijk dat het overwerk ook niet in geld wordt gecompenseerd.

Voorbeeld ter verduidelijking

Het bruto uurloon bedraagt € 10,75 en de normale arbeidsduur is 40 uur per week. Het loon is dus € 430 per week. De werknemer werkt 5 uur over. Dan ontvangt hij € 9,55 bruto per uur (€ 430/45), waarmee dit loon nog steeds boven het minimumloon van € 9,33 bruto per uur (2019) ligt.

In dit geval kan ook tijd-voor-tijd worden afgesproken. Er is immers voor alle 45 gewerkte uren al ten minste het minimumloon betaald. Het meerdere boven het minimumloon hoeft niet in geld of tijd te worden gecompenseerd.

Wijzigingen arbeidsmarkt op komst

Hoewel het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans nog maar net is ingediend bij de Tweede Kamer, willen we u toch alvast op de hoogte brengen van de belangrijkste maatregelen uit dit wetsvoorstel. De volgende maatregelen worden voorgesteld:

- Versoepeling van het ontslagrecht: ook een optelsom van redenen kan leiden tot ontslag. De werknemer kan in het geval meerdere redenen tot ontslag leiden, maximaal een halve extra transitievergoeding krijgen;
- Er ontstaat een recht op transitievergoeding vanaf de eerste werkdag. De opbouw van de transitievergoeding wordt bij lange dienstverbanden verlaagd, doordat iedere werknemer voor elk gewerkt jaar recht heeft op een derde maandsalaris;
- Invoering van een compensatie voor de transitievergoeding die kleine werkgevers moeten betalen vanwege bedrijfsbeëindiging door ziekte of pensionering;
- Verlenging van de proeftijd bij een vast contract van twee naar vijf maanden;
- Lagere WW-premie voor werknemers met een vast dienstverband;
- Verruiming ketenregeling: aansluitend mogen drie tijdelijke contracten in drie jaar (nu twee jaar) worden aangegaan en de onderbreking mag bij cao worden verkort van zes naar drie maanden bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan (seizoensarbeid). Bovendien wordt een uitzondering gemaakt voor invalkrachten bij ziekte in het primair onderwijs;
- Afschaffing permanente beschikbaarheid van oproepkrachten. De werkgever moet hen ten minste vier dagen van tevoren oproepen. Wordt een oproep minder dan vier dagen van tevoren afgezegd, dan heeft de werknemer recht op loon. Bij cao kan van de termijn van vier dagen worden afgeweken.

Let op!

De genoemde maatregelen kunnen uiteraard nog wijzigen doordat het wetsvoorstel de hele parlementaire weg nog moet afleggen. Zodra er ontwikkelingen zijn, waardoor u in actie kunt komen, informeren wij u nader.



Laat uw beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2018 controleren

Binnenkort krijgt u de beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) van de Belastingdienst. Het is verstandig om deze beschikking goed te (laten) controleren, want het komt regelmatig voor dat de beschikking niet goed wordt vastgesteld. Veel voorkomende fouten zijn onjuiste loonsommen waarop de premie is gebaseerd, maar ook foutieve bedragen van aan u toegerekende uitkeringen van (ex-)werknemers of het onterecht toerekenen van uitkeringslasten, bijvoorbeeld van werknemers die nooit bij u hebben gewerkt.

Maar naast foutieve gegevens in de premiebeschikking Whk zijn er ook een aantal nieuwe aandachtspunten, waarop u de beschikking in voorkomende gevallen moet controleren en waar nodig tot actie moet overgaan.

Andere aandachtspunten

In 2018 is namelijk gebleken dat de Belastingdienst ook ten onrechte uitkeringen van (ex-)werknemers van de oude werkgever aan de nieuwe werkgever toerekent. Daarnaast blijkt dat de Belastingdienst discutabele standpunten hanteert bij een overgang van onderneming of bij een doorstart na een faillissement van de oude werkgever. Bovendien is in een hoger beroepszaak bepaald dat uitkeringen aan ex-werknemers die zijn ingegaan voor 1 januari

2014, niet mogen worden doorbelast aan ex-werkgevers gedurende maximaal 10 jaar. De Hoge Raad zal in deze zaak binnenkort een eindoordeel geven. Er is een reële kans dat de werkgever in deze zaak gelijk krijgt. Dit is voldoende aanleiding om in elk geval te zorgen dat u uw mogelijke rechten behoudt.

Actiepunt

Controleer uw premiebeschikking van de Belastingdienst op de volgende punten:

- Foutieve gegevens;
- Uitkeringen van (ex-)werknemers van de oude werkgever die ten onrechte aan u als nieuwe werkgever zijn toegerekend;
- Uitkeringslasten van ex-werknemers van een door u overgenomen (failliete) onderneming die ten onrechte aan u zijn toegerekend;
- Als u veel met flexibele krachten werkt of heeft gewerkt en er uitkeringen aan u zijn toegerekend die zijn ingegaan vóór 1 januari 2014.

In al deze gevallen verdient het aanbeveling om tijdig (binnen zes weken na de dagtekening van de beschikking) een bezwaarschrift in te dienen tegen de premiebeschikking van de Belastingdienst.



Zwangere werkneemster moet medische verklaring voortaan zelf bewaren

Er ligt een voorstel dat zwangere werkneemsters met ingang van 1 januari 2019 de verklaring van een arts of een verloskundige over de vermoedelijke bevallingsdatum zelf moeten bewaren. Op verzoek van het UWV moeten de werkneemsters deze verklaring kunnen overleggen. Daarmee wordt deze regeling gelijk aan de regeling bij zwangere zelfstandig ondernemers en meewerkende echtgenoten.

Op grond van de bestaande regels vraagt u voor de zwangere werkneemster een uitkering wegens zwangerschap en bevalling aan en bewaart u de verklaring. Op verzoek van het UWV moet u deze verklaring kunnen overleggen. De aanpassing van de regeling is nodig omdat de nieuwe privacywetgeving strengere eisen stelt vanwege het medisch karakter van de verklaring.

Actiepunt

Informeert uw werkneemsters over deze wijziging per 1 januari 2019, zodat zij dit in voorkomende gevallen voortaan zelf kunnen regelen met het UWV.

CHECKLIST ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Benut de vrije ruimte in de werkkostenregeling

Voorkom hogere bijtelling voor de elektrische auto van de zaak

Stel uw S&O-werkzaamheden nog even uit

Informeer uw werknemers over de verkorte 30%-regeling en de tijdelijke overgangsregeling

Pas uw loonadministratie aan als u buitenlandse werknemers in dienst heeft

Pas uw loonadministratie aan in verband met de gewijzigde compensatie overwerk en informeer uw werknemers

Zorg dat uw loonaangiften correct zijn voor uw recht op LKV's

Laat uw beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2018 controleren

Informeer uw zwangere werknemers dat zij voortaan zelf de medische verklaring moeten regelen met het UWV
