

ST Nieuwsbrief 2017 deel 8

1. Verruiming termijn aangifte ziekte en herstel eigenrisicodragers

De termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen aan het UWV door werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet, worden verruimd.

Bent u eigenrisicodrager voor de Ziektewet dan gelden voor u dezelfde termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen als voor werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn. Die termijnen zijn vrij kort, omdat het UWV naar aanleiding van een melding een Ziektewet-uitkering moet gaan uitkeren. Als eigenrisicodrager bent u echter zelf verantwoordelijk voor het uitkeren van een Ziektewet-uitkering en stelt u zelf het recht, de hoogte en de duur daarvan vast. Het UWV heeft dus bij eigenrisicodragende werkgevers een veel beperktere rol dan bij niet-eigenrisicodragende werkgevers.

Let op!

Bij werkgevers die eigenrisicodrager zijn heeft het UWV een meer controlerende rol, aangezien de instantie wel eindverantwoordelijk is voor de uitvoering van de Ziektewet. Als de eigenrisicodrager zijn rol niet of niet goed heeft vervuld, neemt het UWV de verstrekking van de Ziektewet-uitkering op kosten van de eigenrisicodrager over.

Verruiming ziekteaangiftetermijn

Vanwege de beperktere rol van het UWV in de eerste fase van het ziekteproces, wil het kabinet voor eigenrisicodragers de termijn voor het doen van de ziekteaangifte verruimen naar zes weken vanaf de datum dat het dienstverband wordt beëindigd. De Tweede en Eerste Kamer moeten hier nog wel mee instemmen.

Let op!

Bij nawerking valt de eerste ziektedag van de voormalig werknemer binnen vier weken nadat het dienstverband is beëindigd. De aangiftetermijn van zes weken begint dan te lopen vanaf de eerste ziektedag.

De verruimde ziekteaangiftetermijn geeft u ook de mogelijkheid om de ziekte en het herstel tegelijkertijd te melden, als het herstel binnen zes weken plaatsvindt. Een herstelmelding mag echter niet eerder worden gedaan dan de ziekmelding. Worden de ziekteaangifte en het herstel apart gemeld, dan geldt voor de herstelmelding een termijn van twee dagen nadat de (ex)werknemer zich bij u beter heeft gemeld.

2. Oudedagsverplichting dga jaarlijks oprenten met markttrente.

Heeft u ervoor gekozen om uw pensioen in eigen beheer om te zetten in een oudedagsverplichting, dan moet deze verplichting jaarlijks met een door de belasting vastgestelde markttrente worden opgerent. Hoe die oprenting nu precies werkt, heeft de Belastingdienst onlangs verduidelijkt.

Omzetting naar oudedagsverplichting

Tot uiterlijk 31 december 2019 kunt u ervoor kiezen om uw pensioen in eigen beheer om te zetten naar een oudedagsverplichting. Uw in eigen beheer verzekerde pensioenaanspraak wordt dan eerst zonder fiscale gevolgen afgestempeld van commerciële naar fiscale balanswaarde en vervolgens omgezet in een oudedagsverplichting. Dit potje voor uw oudedag is zichtbaar op de balans van uw bv. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ontvangt u kortgezegd twintig jaar lang oudedagsuitkeringen.

Jaarlijkse oprenting

In tegenstelling tot het inmiddels afgeschafte pensioen in eigen beheer, mag u de oudedagsverplichting niet verder aanvullen. Wel moet deze verplichting tot pensioendatum jaarlijks worden opgerent met een door de Belastingdienst voorgeschreven markttrente. Uw bv moet bij het bepalen van de fiscale winst rekening houden met deze oprenting van de oudedagsverplichting. Hoe dit in zijn werk gaat, hangt af van de volgende situaties: de uitkeringen zijn nog niet ingegaan (uitstelfase), de oudedagsverplichting komt voor het eerst tot uitkering en de uitkeringsfase.

Uitstelfase

In de uitstelfase moet de oudedagsverplichting steeds nadat een jaar is verstreken, worden opgerent. Heeft u bijvoorbeeld op 1 juli 2017 het pensioen in eigen beheer omgezet in een oudedagsverplichting, dan vindt de eerste oprenting van de verplichting plaats op 1 juli 2018.

De jaarlijkse oprenting van uw oudedagsverplichting mag echter ook plaatsvinden aan het einde van het boekjaar. Een boekjaar loopt meestal van 1 januari tot en met 31 december.

Let op!

Vindt de omzetting van het pensioen in eigen beheer naar een oudedagsverplichting in de loop van het boekjaar plaats, dan is bij oprenting aan het einde van het boekjaar, de eerste oprentingsperiode korter dan twaalf maanden.

Eerste oudedagsuitkering

In het jaar waarin de oudedagsverplichting voor het eerst tot uitkering komt, moet de verplichting, direct voordat de omvang van de eerste uitkeringstermijn is vastgesteld, tot de ingangsdatum worden opgerent. Heeft bijvoorbeeld de jaarlijkse oprenting in de uitstelfase steeds plaatsgevonden op 1 juli en gaan de uitkeringen in op 1 maart 2020, dan moet direct hieraan voorafgaand uw oudedagsverplichting nog worden opgerent voor de periode 1 juli 2019 tot 1 maart 2020.

Uitkeringsfase

Nadat de uitkeringstermijnen zijn ingegaan, moet de oudedagsverplichting steeds na verloop van één jaar worden opgerent (uitgaande van het voorgaande voorbeeld is dat dus telkens 1 maart).

Let op!

Uitgangspunt voor de jaarlijkse oprenting tijdens de uitkeringsfase is het bedrag van de oudedagsverplichting verminderd met de al vervallen uitkeringstermijnen.

3. Werkgever is verantwoordelijk voor het registreren van gewerkte uren

Het komt nogal eens voor dat een werknemer na het einde van het dienstverband nog uitbetaling van overuren of meeruren claimt. Het probleem blijkt vaak te zitten in de registratie van de overuren dan wel meeruren. Voor die registratie bent u als werkgever verantwoordelijk. Kunt u geen deugdelijke administratie overleggen, dan wordt de claim vaak toegewezen; soms zelfs voor meerdere jaren.

Wat is overwerk?

Er is sprake van overwerk wanneer de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever meer uren arbeid verricht dan de afgesproken omvang van de arbeidsovereenkomst.

Bij parttimecontracten wordt ook wel gesproken over meeruren, zolang de totale arbeidstijd niet meer dan die van een fulltimer wordt. Overwerk of meeruren zijn altijd incidenteel! Bij bepaalde functies is overwerk inherent aan de functie. Bepalend is wat gebruikelijk is bij dergelijke functies en het loonniveau.

Tip:

Spreek af en leg vast of overuren dan wel meeruren inherent zijn aan de functie!

In de cao kan onder andere geregeld zijn:

- wat overuren zijn
- wat meeruren zijn
- of overuren dan wel meeruren gecompenseerd mogen worden met vrije tijd
- welk loon voor overuren geldt

Is er niets geregeld in de cao, leg dan als werkgever de afspraken over overuren ofwel meerwerk in het personeelsreglement, in de algemene arbeidsvoorwaarden of in de individuele arbeidsovereenkomst vast.

Geen schriftelijke afspraken?

Heeft u geen schriftelijke afspraken gemaakt? Dan geldt:

- Een werknemer heeft recht op loon over alle uren dat hij - in opdracht van de werkgever - arbeid verricht.
- In onderling overleg kunnen afspraken gemaakt worden over compensatie in vrije tijd.
- Een werknemer mag nooit meer dan 60 uur per week voor u werken, en in ieder geval niet meer dan gemiddeld 48 uur per week in een periode van 16 weken.

Is het overwerk structureel? Dan is er geen sprake meer van overwerk, maar van een wijziging van de omvang van de arbeidsovereenkomst!

Let op!

Bij min-/max-contracten: structureel werk boven het minimum aantal uren kan tot betalingsverplichtingen leiden.

Tip:

Registreer wekelijks de overuren en laat de werknemer daarvoor tekenen! Of laat de werknemer urenbriefjes invullen die u al dan niet accordeert!

4. Checklist voor het werken met uitzendkrachten

De Inspectie SZW heeft een checklist 'Werken met uitzendbureaus' gemaakt. Zo kunnen bedrijven zelf beoordelen of zij op een eerlijke, gezonde en veilige manier met uitzendkrachten werken.

Werken met uitzendkrachten

Doet u wel eens zaken met een uitzendbureau? Het uitzendbureau moet zich aan bepaalde regels houden, maar ook u heeft verantwoordelijkheden. Zo moet u controleren of het uitzendbureau wel juist geregistreerd staat bij de Kamer van Koophandel. Ook moeten uitzendkrachten dezelfde beloning krijgen als uw eigen werknemers die hetzelfde werk doen. Krijgt de uitzendkracht te weinig betaald dan kan hij niet alleen het uitzendbureau aansprakelijk stellen, maar ook u.

Een ander belangrijk punt is de identiteit van de uitzendkracht. U moet deze controleren vóórdat de uitzendkracht begint met het werk. Controleer in ieder geval ook de factuur van het uitzendbureau, want die moet voldoen aan een aantal wettelijke eisen. En wat te denken van een veilige en gezonde werkomgeving? Krijgt de uitzendkracht namelijk een ongeluk op de werkplek, dan bent u, als opdrachtgever, verantwoordelijk.

Checklist

Met de door de Inspectie SZW ontwikkelde checklist 'Werken met uitzendbureaus' kunt u aan de hand van negen punten controleren of zowel u als het uitzendbureau de zaken goed op orde heeft. De checklist helpt u met het selecteren van een uitzendbureau en u krijgt een beeld van alle verplichtingen waar u zelf aan moet voldoen als u gebruikmaakt van uitzendkrachten. Zo weet u zeker dat u niets over het hoofd ziet.

Tip:

U vindt de checklist op de website van de Inspectie SZW.

NIEUWSBERICHTEN

1. Premies WGA en ZW-flex 2018 bekend

Het UWV heeft de gedifferentieerde premies WGA en ZW (Werkhervattingskas) voor 2018 bekend gemaakt. Hieruit blijkt een lichte stijging van beide premies. De gemiddelde WGA-premie stijgt van 0,74% in 2017 naar 0,75% in 2018. De gemiddelde premie die een werkgever aan UWV afdraagt voor de Ziektewet-flex stijgt in 2018 naar 0,41% (0,35%: 2017).

Wilt u precies weten hoeveel premie u bij UWV kwijt bent voor de WGA of de ZW-flex, maak dan gebruik van de rekenhulp van UWV. Let op: de rekenhulp is er niet voor de eigenrisicodragers, want die betaalt geen gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Eind 2017 ontvangt u van de Belastingdienst een beschikking met de individueel gedifferentieerde premies WGA en ZW 2018.

2. Gratis inzage in Handelsregister KvK

Ondernemers kunnen voortaan per jaar dertig gratis inzages krijgen in ondernemingen die in het Handelsregister staan ingeschreven. Hiermee wil de Kamer van Koophandel (KvK) het raadplegen van het Handelsregister laagdrempeliger maken. Daarnaast stelt de KvK kosteloos twee geanonimiseerde sets beschikbaar met open data over bedrijven en jaarrekeningen. Deze sets kunnen dienen om analyses uit te voeren voor bijvoorbeeld benchmarking, strategie en beleid. De ene set is een geanonimiseerd overzicht van ondernemingen en de andere set bestaat uit geanonimiseerde gegevens uit jaarrekeningen. De inzages in het Handelsregister stelt de KvK beschikbaar via de KvK App Handelsregister.

3. Pensioen-bv moet aangifte loonheffingen doen bij afkoop dga-pensioen

Heeft u ervoor gekozen om uw pensioen in eigen beheer af te kopen, dan bent u over deze afkoop loonheffing verschuldigd. Uw pensioen-bv, oftewel de bv die uw pensioen in eigen beheer beheert, moet aangifte loonheffingen doen. Bent u in dienst bij een andere bv, dan mag deze voor de afkoop niet de aangifte loonheffingen doen. Enkel uw pensioen-bv moet de afkoop aangeven. Uw pensioen-bv moet de afkoop meenemen in de aangifte over het tijdvak waarin de afkoop van uw pensioen in eigen beheer plaatsvond. Is dit de eerste keer dat de pensioen-bv aangifte loonheffingen doet, wacht dan nog even met het doen van de aangifte, totdat u bericht hierover heeft ontvangen van de Belastingdienst. Let op: heeft toch de verkeerde bv de afkoop aangegeven, dan moet dit worden gecorrigeerd. Uiteraard kunnen ook wij voor u de aangifte loonheffingen voor de afkoop van het pensioen in eigen beheer verzorgen.

4. Belastingplichtige verantwoordelijk voor correcte vooraf ingevulde aangifte

Controleer altijd een vooraf ingevulde aangifte en herstel zelf eventuele fouten en vul de aangifte aan met ontbrekende gegevens. U bent en blijft namelijk zelf, als belastingplichtige, verantwoordelijk voor de juistheid ervan.

Onlangs vocht een belastingplichtige zijn definitieve aanslag aan omdat deze afweek van zijn voorlopige. In de voorlopige aanslag was zijn WGA-uitkering aangemerkt als inkomen uit tegenwoordige arbeid. Bij de definitieve aanslag werd de uitkering als inkomen uit vroegere arbeid aangemerkt en kwamen daardoor de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting te vervallen. Volgens de belastingplichtige was een en ander een fout geweest van de Belastingdienst, die de inkomsten in zijn vooraf ingevulde aangifte foutief hadden toegedeeld. De inspecteur bestreed dit, maar de rechter maakte aan deze onduidelijkheid een eind met de mededeling dat een belastingplichtige zelf verantwoordelijk is voor het correct invullen van zijn aangifte.

5. Samen een bedrijf. Beiden recht op zelfstandigenaftrek?

Als partners samen in een vof of maatschap een bedrijf uitoefenen, kunnen ze in beginsel ook allebei recht hebben op ondernemersfaciliteiten, zoals de zelfstandigenaftrek. Voor een aantal ondernemersfaciliteiten, waarvan de zelfstandigenaftrek één van de belangrijkste is, geldt als eis dat de ondernemer minstens 1.225 uur per jaar in het bedrijf werkt én minstens de helft van de werkzame uren. Als echtgenoten of partners samen in een vof of maatschap zitten, mogen de gewerkte uren niet meer dan 70% ondersteunend van aard zijn, anders tellen deze niet mee. Bij werkzaamheden van ondersteunende aard moeten we bijvoorbeeld denken aan het verzorgen van de administratie en aan schoonmaakwerkzaamheden. Het is dus van belang dat de kerntaken van de onderneming zoveel mogelijk door beide echtgenoten worden uitgevoerd.

6. Geen discriminatie in bijtellingsverschil auto van de zaak

Per 1 januari 2017 geldt voor het privégebruik van een nieuwe auto van de zaak een standaardbijtelling van 22% van de cataloguswaarde (incl. btw en bpm), tenzij het een auto betreft zonder CO₂-uitstoot. Een bestaande auto van de zaak met een Datum Eerste Toelating (DET) vóór 1 januari 2017 en een bijtelling van 25% blijft die bijtelling houden en valt dus niet in 2017 of na 60 maanden terug naar het 22%-tarief (met name dat laatste is van belang).

De Vereniging Zakelijke Rijders (VZR) vindt dit fiscale discriminatie en is daarom een viertal proefprocedures gestart. Rechtbank Den Haag heeft het beroep onlangs afgewezen. Volgens de rechter blijft de bijtelling privégebruik auto voor gewone auto's van vóór 2017 25%, en voor nieuwere auto's is dat 22%. Deze maatregel is namelijk niet in strijd met het gelijkheidsbeginsel en ook niet met het recht op het ongestoord genot van eigendom.

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