

ST Nieuwsbrief 2020-1

1. Hoeveel mag u in 2020 belastingvrij schenken?

Als u wilt, kunt u ook dit jaar weer belastingvrij schenken. De meest gebruikte vrijstelling, die voor schenkingen aan de kinderen, is verhoogd naar € 5.515 per kind. De algemene vrijstelling bedraagt in 2020 € 2.208.

Vrijstelling per jaar

De vrijstelling geldt per kalenderjaar. Een schenking in december 2019, bijvoorbeeld met kerst, staat een wederom vrijgestelde schenking in januari van dit jaar dus niet in de weg.

Kleinkinderen

Voor schenkingen aan uw kleinkinderen geldt geen specifieke vrijstelling. Wel kunt u dan gebruikmaken van de algemene vrijstelling, die voor 2020 is bepaald op € 2.208. Er geldt voor kleinkinderen wel een speciaal tarief als u meer schenkt dan de algemene vrijstelling.

Tarieven

Schenkt u meer dan genoemde vrijstellingen aan uw kinderen, dat moeten zij belasting betalen over het meerdere boven € 5.515. Tot een bedrag boven de vrijstelling van € 126.723 is het tarief 10%. Over het meerdere is het tarief 20%. Voor uw kleinkinderen bedraagt het tarief 18% tot € 126.723, terwijl over het meerdere een tarief geldt van 36%. Voor schenkingen aan willekeurige derden boven de algemene vrijstelling zijn deze tarieven respectievelijk 30% en 40%.

Let op!

De verkrijger van de schenking moet de schenkbelasting betalen.

Enmalig extraatje voor uw kinderen

Voor kinderen tussen de 18 en 40 jaar geldt eenmalig een verhoogde vrijstelling van € 26.457. Bij aantoonbaar gebruik van de schenking voor een dure studie of een eigen woning geldt eenmalig een verhoogde vrijstelling van respectievelijk € 55.114 en € 103.643.

Let op!

Genoemde vrijstelling van € 103.643 ten behoeve van een eigen woning geldt ook voor schenkingen aan een willekeurige derde.

2. Tien belangrijke wijzigingen voor de werkgever in 2020

Dit jaar verandert er weer het nodige voor de werkgever. Denk aan de verruiming van de WKR, de invoering van de WAB en de uitbreiding van het geboorteverlof voor partners. Tien belangrijke wijzigingen vindt u hier op een rij.

1. Wijzigingen werkkostenregeling 2020

Vanaf dit jaar gaat de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling (WKR) naar 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom. Over het meerdere van uw loonsom blijft de vrije

ruimte 1,2%. De stijging van de vrije ruimte naar 1,7% over de eerste € 400.000 betekent dat een bedrijf maximaal € 2.000 aan extra ruimte krijgt.

Deze verruiming van de vrije ruimte is nadelig voor concerns. Voor het concern in zijn geheel wordt de vrije ruimte namelijk bepaald op 1,7% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,2% over het meerdere. U mag dus niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern.

2. Wet DBA: actievere handhaving

In 2019 heeft de internetconsultatie plaatsgevonden van de voorgenomen plannen rondom de vervanger van de Wet DBA. De reacties lopen zeer uiteen, maar zijn overwegend erg negatief. Met name de vrees voor extra administratieve rompslomp is een veelgehoorde klacht. Omdat de nieuwe wetgeving is uitgesteld, heeft de Belastingdienst aangekondigd ook handhaving op naleving van de Wet DBA in principe opnieuw uit te stellen, tot 1 januari 2021. Met ingang van 1 januari 2020 wordt echter wel actiever gehandhaafd bij kwaadwillende opdrachtgevers. Dit kan leiden tot correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen, eventueel met een boete.

3. Wet compensatie transitievergoeding

Werkgevers krijgen vanaf 1 april 2020 compensatie voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig (twee jaar of langer) zieke werknemers. Tevens komt er compensatie voor een transitievergoeding als er aan het ontslag een langdurige ziekte vooraf is gegaan. De transitievergoeding moet namelijk ook in die gevallen worden betaald.

4. Geboorteverlof

Partners kunnen vanaf 1 juli 2020 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.

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.

5. Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Met de invoering van de WAB is de definitie van een oproepovereenkomst gewijzigd en worden nieuwe eisen gesteld aan de termijn waarbinnen een oproep moet worden gedaan. Ook geldt sinds 1 januari 2020 de verplichting om de oproepkracht na twaalf maanden een vast aantal uren aan te bieden, het zogenaamde 'vastklikmoment'.

Termijn oproep

Een oproepkracht moet minstens vier dagen van tevoren, schriftelijk of elektronisch, worden opgeroepen voor de werkzaamheden. Gebeurt dit op een kortere termijn dan vier dagen, dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan de oproep. In een cao kan een kortere termijn worden afgesproken, maar wel ten minste 24 uur van tevoren.

De oproepkracht houdt het recht op loon over de duur van de oproep als de werkzaamheden (geheel of gedeeltelijk) minder dan vier dagen van tevoren worden afgezegd. Dit geldt ook indien het tijdstip wijzigt voor de werkzaamheden waarvoor de oproepkracht was opgeroepen. De oproepkracht houdt dan het recht op loon over de

periode waarvoor deze in eerste instantie was opgeroepen alsmede over de uren waarop hij feitelijk heeft gewerkt.

Aanbod vaste uren

Na twaalf maanden is de werkgever verplicht om binnen een maand een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst met vaste uren. Deze uren moeten zijn gebaseerd op minimaal het gemiddeld aantal gewerkte uren over de afgelopen twaalf maanden. Alleen de uren die elkaar binnen zes maanden tijd opvolgen, tellen mee.

6. WW-premie

De hoogte van de WW-premie is met ingang van 2020 afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers. De WW-premie is voor werknemers met een flexibel arbeidscontract 5%-punt hoger vastgesteld. De lage WW-premie bedraagt 2,94% en de hoge WW-premie bedraagt 7,94%.

De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast ook voor leerlingen die de bbl volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodragers.

7. Ketenregeling uitgebreid

De maximale duur van de ketenregeling, waarbinnen maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd zijn toegestaan, is uitgebreid van 24 naar 36 maanden. Alleen voor uitzendovereenkomsten of wanneer het op basis van de van toepassing zijnde cao is toegestaan, mag worden afgeweken van het maximale aantal contracten en de maximale termijn.

8. Aanzegtermijn

Bij een contract van zes maanden of langer blijft de aanzegtermijn gewoon van toepassing onder de WAB. U moet dan ook nog steeds minimaal één maand van tevoren schriftelijk aan uw werknemer laten weten of u het contract wel of niet gaat verlengen én onder welke voorwaarden. Doet u dit niet of te laat, dan kan uw werknemer een vergoeding vragen die kan oplopen tot maximaal één brutomaandsalaris.

9. Transitievergoeding

In de WAB is vastgelegd dat een werknemer met ingang van 1 januari 2020 vanaf de eerste werkdag recht heeft op een transitievergoeding. Ook op het moment dat u besluit om het contract in de proeftijd te beëindigen of een tijdelijk contract niet te verlengen. De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend over de volledige duur van het dienstverband. Voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, bedraagt de transitievergoeding een derde brutomaandsalaris. Voor elk overig gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd, wordt de transitievergoeding naar rato berekend.

10. Nieuwe mogelijkheid voor ontslag: cumulatiegrond

Vanaf 1 januari 2020 is ontslag via de kantonrechter ook mogelijk wanneer omstandigheden uit meerdere ter toetsing aan de kantonrechter voorbehouden ontslaggronden daarvoor voldoende aanleiding geven. Bij ontslag op basis van deze zogeheten cumulatiegrond kan de rechter een extra vergoeding toekennen aan de werknemer ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding.

3. Fiscale toast op het nieuwe jaar!

Traditiegetrouw heffen we begin januari het glas op het nieuwe jaar. Ook veel bedrijven doen hier met hun relaties aan mee. Hoe verrekent u dit fiscaal?

Gemengde kosten

De kosten van dit soort feestelijke bijeenkomsten zijn als 'gemengde kosten' in beginsel maar beperkt aftrekbaar van de winst. Bedrijven waarvan de winst belast is in de inkomstenbelasting kunnen deze kosten in beginsel voor 80% aftrekken. Voor bedrijven waarvan de winst in de vennootschapsbelasting valt, is dit in beginsel 73,5%.

Vast bedrag

Zowel in de inkomsten- als in de vennootschapsbelasting kan een bedrijf er ook voor kiezen de kosten voor 100% ten laste van de winst te brengen. In dat geval kunnen bedrijven in de inkomstenbelasting een vast bedrag van € 4.600 niet aftrekken. Een snelle rekensom leert dat dit alleen voordelig is als in een jaar in totaal meer dan € 23.000 aan gemengde kosten wordt gemaakt.

Loonsom

Voor bedrijven in de vennootschapsbelasting ligt het wat ingewikkelder. Zij kunnen er ook voor kiezen de kosten voor 100% af te trekken en een vast bedrag niet ten laste van de winst te brengen. Dit bedrag is ook € 4.600, tenzij 0,4% van de loonsom een hoger bedrag oplevert.

Voorbeeld

De loonsom van uw bedrijf is € 1.250.000 en u heeft in het jaar € 20.000 aan gemengde kosten. Voor het vaste bedrag dat niet aftrekbaar is, nemen we $0,4\% \times € 1.250.000 = € 5.000$. Dit is meer dan € 4.600, dus gaan we uit van € 5.000. U kunt $100\% - 73,5\% = 26,5\%$ van € 20.000 niet aftrekken, ofwel € 5.300. In dit geval kunt u er dus beter voor kiezen het vaste bedrag van € 5.000 niet ten laste van de winst te brengen. U kunt dan namelijk $€ 5.300 - € 5.000 = € 300$ meer kosten in aftrek brengen.

Proosten op de werkplek?

Wordt er ook samen met het personeel geborreld, dan ligt het helaas nog wat gecompliceerder. Om te beginnen is dan van belang of er op de werkplek geproost wordt of niet. Zo ja, dan zijn ook deze kosten maar beperkt aftrekbaar, zoals voor relaties. De borrel is voor het personeel zelf dan onbelast.

Niet op de werkplek?

Een borrel die u niet op de werkplek organiseert, maar bijvoorbeeld in een horecagelegenheid, is voor uw personeel belast. Wilt u dat liever niet, dan kunt u ervoor

kiezen de kosten van de borrel onder te brengen in de werkkostenregeling (WKR). De borrel is dan onbelast en de kosten zijn voor u voor 100% aftrekbaar. Let op: zijn er ook relaties, dan zult u de kosten dus moeten splitsen.

4. Transitievergoeding bij ontslag rond de jaarwisseling

De regels rond de transitievergoeding zijn, zoals eerder aangegeven, per 1 januari 2020 gewijzigd. Maar moet u de oude of de nieuwe regels toepassen als uw werknemer rond deze datum ontslag krijgt?

Transitievergoeding

Bij ontslag heeft een werknemer tegenwoordig in de meeste gevallen recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding is onder andere te zien als tegemoetkoming voor de periode waarin de werknemer als gevolg van het ontslag minder inkomen heeft.

Wijzigingen 2020

De regels rondom de transitievergoeding zijn per 2020 gewijzigd. Zo is voor de hoogte van de transitievergoeding onder meer niet meer van belang of de betreffende werknemer een 50-plusser is en of de werknemer al dan niet langer dan tien jaar in dienst is. In alle gevallen bedraagt de transitievergoeding 1/3 maandsalaris per dienstjaar dan wel een pro-rato-deel bij een kortere periode.

Let op!

De hoogte van het salaris en het aantal jaren dat een werknemer in dienst is geweest, blijven wel van belang.

Ontslag rond oud en nieuw

Bij ontslag rond de jaarwisseling is van belang te weten welke regels u moet hanteren. De oude regels zijn van toepassing als:

- u als werkgever vóór 1 januari 2020 aan het UWV toestemming vraagt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen;
- u als werkgever vóór 1 januari 2020 een verzoekschrift indient bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden;
- de werknemer vóór 1 januari 2020 heeft ingestemd met de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst.

Is het bovenstaande niet van toepassing, dan moet u de hoogte van de transitievergoeding dus baseren op de regels zoals die vanaf 1 januari 2020 gelden.

Let op!

Kunt u de transitievergoeding niet in één keer betalen omdat dit uw bedrijfsvoering schaadt, dan kunt u de vergoeding ook in maximaal zes maandtermijnen betalen. Over het nog niet uitgekeerde deel bent u dan wel de wettelijke rente verschuldigd.

NIEUWSBERICHTEN

1. Verhoging gebruikelijk loon dga naar € 46.000

Als dga moet u jaarlijks verplicht een zogenaamd gebruikelijk loon opnemen uit uw bv. Dit gebruikelijk loon is voor het jaar 2020 met € 1.000 verhoogd naar € 46.000.

Het gebruikelijk loon kan ook worden vastgesteld op 75% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking of op het hoogste loon van de werknemers die in dienst zijn bij uw bv indien een van deze bedragen meer is dan € 46.000.

Het hogere gebruikelijk loon is nadelig voor dga's. Het gebruikelijk loon is namelijk belast in box 1 en wordt daardoor meestal zwaarder belast dan wanneer u als dga een beloning in de vorm van dividend opneemt.

2. Oudere diesels belast met meer wegenbelasting

De wegenbelasting voor oudere dieselauto's is per 1 januari 2020 verhoogd. Of voor een dieselauto meer belasting verschuldigd is, hangt af van de uitstoot aan fijnstof. Ligt deze boven de 5 mg/km of 10 mg/kWh, dan is men in beginsel de klos.

Auto's met een 'af-fabriek' geleverd roetfilter worden in beginsel geacht aan de norm te voldoen. Is het filter echter weggehaald, dan betaalt u toch de hogere wegenbelasting, tenzij u kunt bewijzen dat de uitstoot van fijnstof onder de norm blijft.

Dieselpersonenauto's van na 1 september 2009 worden ook geacht aan de norm te voldoen, met uitzondering van de auto's die vóór deze datum een typegoedkeuring kregen en pas later op de markt zijn gebracht.

De extra te betalen wegenbelasting bedraagt 15%. Voor een personenauto met een gewicht van 1.000 kg is dit zo'n € 130 tot € 150 extra per jaar, afhankelijk van de provincie waarin u woont.

3. Lage WW-premie? Drie extra maanden voor administratie

Werkgevers krijgen drie maanden extra tijd om te voldoen aan de administratieve verplichtingen die gelden als vanaf 1 januari 2020 het lage percentage WW-premie wordt toegepast. De extra tijd geldt alleen voor werknemers die vóór 1 januari 2020 in dienst zijn getreden.

Vanaf 1 januari 2020 mogen werkgevers in beginsel het lage percentage WW-premie toepassen bij contracten voor onbepaalde tijd waarbij het niet om oproepkrachten gaat. De administratieve eisen betekenen dat uit een schriftelijk contract moet blijken dat er sprake is van een vast dienstverband. Dit kan een arbeidscontract zijn of een aanvulling hierop. Dit moet door werkgever en werknemer zijn ondertekend.

Omdat veel werkgevers niet in staat zijn om tijdig voor alle werknemers aan deze administratieve verplichting te voldoen, is hiervoor drie maanden extra uitstel mogelijk. Dit betekent dat dan voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd toch alvast het lage WW-percentage toegepast mag worden.

Uiterlijk op 1 april 2020 moet wel voldaan zijn aan de eisen en moet uit stukken blijken dat er uiterlijk op 31 december 2019 al sprake was van een vast dienstverband. Zo niet, dan is alsnog met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 het hoge WW-percentage verschuldigd.

4. Drempel verhoogd van investeringsbedrag KIA

Als u investeert, heeft u als ondernemer in beginsel recht op de investeringsaftrek voor kleinschalige investeringen. Er geldt wel een aantal voorwaarden, waaronder een minimuminvesteringsbedrag. Dit bedrag is voor 2020 bepaald op € 2.401. Het maximuminvesteringsbedrag is voor 2020 bepaald op € 323.544. Boven dit bedrag krijgt u dus geen KIA meer.

De KIA krijgt u bovendien alleen voor investeringsgoederen waarop u moet afschrijven. Dit betekent dat het bedrijfsmiddel minstens € 450 moet kosten. Investeert u in 2020 in totaal dus minstens voor € 2.401 aan bedrijfsmiddelen die ieder minstens € 450 kosten, dan heeft u recht op de KIA. Overigens krijgt u niet op alle investeringsgoederen de KIA. Zo zijn bijvoorbeeld personenauto's in beginsel uitgesloten.

5. Ook voor 2015 is heffing box 3 in strijd met Europees recht

De belasting op sparen en beleggen in box 3 is ook voor het jaar 2015 in strijd met het Europees recht. Het Hof Den Haag verbindt hieraan echter nog geen gevolgen. De heffing in box 3 ligt al langere tijd onder vuur. De heffing gaat namelijk uit van een verondersteld rendement dat met name wat betreft spaargelden de laatste jaren bij lange na niet wordt gehaald. Eerder besliste de Hoge Raad al dat ook voor de jaren 2013 en 2014 uitgegaan wordt van een verondersteld rendement dat te hoog is. Daarom is de heffing voor die jaren in strijd met het Europese recht. Dit geldt volgens het Hof dus ook voor 2015.

Het Hof vindt echter ook dat het aan de wetgever is om in te grijpen en laat de aanslagen dan ook in stand. Volgens het Hof hoeft er alleen ingegrepen te worden in situaties waarin sprake is van een individuele en buitensporige last. Dat was hier niet het geval. De rechter telt ook mee dat de wetgever inmiddels heeft aangekondigd dat de wet gewijzigd zal worden. Het voornemen is dat dit per 2022 gaat gebeuren. Ook heeft het kabinet aangegeven dat bekeken zal worden of en in hoeverre de heffing in box 3 voor de jaren tot 2017 nog hersteld kan worden en of burgers de te veel betaalde belasting nog terug kunnen krijgen.

6. Nieuwe Energielijst 2020 bekend

Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat heeft op RVO.nl de Energielijst voor 2020 bekendgemaakt. De Energielijst bevat alle bedrijfsmiddelen waarop ondernemers de Energie-investeringsaftrek (EIA) kunnen krijgen.

De EIA is een fiscale faciliteit die bedoeld is om energiezuinige investeringen te stimuleren. De Energielijst bevat zeven categorieën aan bedrijfsmiddelen, te weten: bedrijfsgebouwen, processen, transportmiddelen, duurzame energie, energiebalancering, energietransitie en energieadvies.

Net als in 2019 bedraagt de EIA in 2020 45% van het investeringsbedrag. De EIA geldt alleen voor nieuwe bedrijfsmiddelen. De extra aftrek van 45% komt boven op de normale afschrijvingen op het bedrijfsmiddel. Daarbij geldt dat het bedrijfsmiddel alleen in aanmerking komt voor de EIA indien het ten minste € 2.500 kost. Het maximumbedrag aan investeringen waarover u EIA kunt krijgen, bedraagt in 2020 € 124 miljoen.

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.