

# **Administratiekantoor Van den Dungen B.V.**

## **Nieuwsbrief**

### **2014, 3<sup>e</sup> jaargang, 8<sup>e</sup> editie**

#### **Inhoud**

1. VAR definitief vervangen door BGL!
2. Toeslagen: let op toetsingsinkomen
3. Wijziging kindregelingen per 1 januari 2015
4. De DGA en het salaris per 01-01-2015
5. Nieuwe pensioenbrief DGA per 01-01-2015
6. Wet Werk en Zekerheid
7. Eindejaarstips

## 1. VAR definitief vervangen door BGL!

Eindelijk is de kogel dan door de kerk! De Verklaring Arbeids Relatie wordt vervangen door de Beschikking Geen Loonheffingen. Wat houdt dit nu precies in en wat zijn de grootste verschillen?

Allereerst nog een kleine kanttekening: het is nog steeds niet bekend per welke datum de BGL exact wordt ingevoerd. Helaas dus op dat gebied nog steeds wat onduidelijkheid.

Misschien wel het grootste verschil tussen de BGL en de VAR is de gedeelde verantwoordelijkheid (lees ook: aansprakelijkheid!). Bij de BGL zijn zowel opdrachtgever als opdrachtnemer verantwoordelijk. Blijkt achteraf toch dat er sprake is van een dienstverband op basis waarvan er loonheffingen inhouden hadden moeten worden, dan zijn de financiële consequenties ook voor de opdrachtgever! Bij de VAR lag deze verantwoordelijkheid alleen bij de betreffende zzp-er.

Deze gedeelde verantwoordelijkheid vraagt dus ook om een andere aanpak. De opdrachtgever die verantwoordelijkheid draagt, zal bij de toepassing van de BGL dus een rol willen en moeten spelen. Hij moet immers toch weten welke verantwoordelijkheid hij nu daadwerkelijk op zich neemt? De opdrachtgever zal de BGL dus beoordelen. Hoe gaat het in zijn werk?

- De zzp-er beantwoordt diverse vragen bij de aanvraag van een BGL. Dit vindt plaats via een webmodule.
- Als het invullen van de module tot een BGL leidt staat hierin beschreven onder welke voorwaarden de opdracht wordt uitgevoerd.
- De opdrachtgever moet de beschikking controleren alvorens de opdracht daadwerkelijk wordt verstrekt.

Duidelijk komt hierbij dus naar voren dat de opdrachtgever een actievere rol gaat spelen in deze werkwijze. In de oude situatie vroeg de zzp-er een VAR aan bij de belastingdienst op basis waarvan de belastingdienst een uitspraak deed. Deze uitspraak overlegde de opdrachtnemer aan de opdrachtgever. De inhoud achter de aanvraag zag de opdrachtgever niet. Vandaar ook dat de opdrachtgever geen verantwoordelijkheid hiervoor kon worden gegeven.

Voor zowel opdrachtgever als opdrachtnemer is de BGL dus een nieuw fenomeen, waarbij beiden een andere rol krijgen. De opdrachtnemer kan zich niet meer veroorloven eventuele onjuistheden bij de aanvraag te vermelden. De opdrachtgever zal dan immers geen opdracht willen verstrekken. De opdrachtgever zal een BGL strenger moeten beoordelen op juistheid, hij is immers ook verantwoordelijk!

N.B. De zzp-er hoeft niet voor elke opdracht een nieuwe BGL aan te vragen. Mits een opdracht wat betreft werkzaamheden, voorwaarden en omstandigheden hetzelfde is als een eerdere opdracht, dan kan de zzp-er dezelfde BGL gebruiken.

## 2. Toeslagen: let op toetsingsinkomen

Met het nieuwe jaar voor de deur is het ook weer tijd om te kijken of er eventueel recht bestaat op de diverse toeslagen. Een heikel punt hierbij is altijd het inkomen: welk inkomen is leidend en welk inkomen geef je op voorhand door?

Er zijn verschillende soorten inkomen te onderscheiden. Voor de toeslagen is het zogenaamde verzamelinkomen leidend. Het verzamelinkomen is het beste te omschrijven als het totaal van de inkomsten en aftrekposten in de 3 boxen van de inkomstenbelasting. Het inkomen wat je vooraf doorgeeft voor de toeslagen wordt het toetsingsinkomen genoemd. Het toetsingsinkomen is een schatting vooraf van het te verwachten verzamelinkomen in een kalenderjaar. En daar zit nu net de kern: het betreft een schatting. En om niet voor verrassingen achteraf te komen staan, is deze schatting erg van belang. Maar hoe pak je dit aan?

Hieronder volgt een kort stappenplan:

- Aan het eind van een kalenderjaar worden de toeslagen voor het komende jaar vastgesteld. Bekijk goed welk inkomen hier wordt benoemd! Ontvang je geen bericht, bekijk het dan voor de zekerheid op [www.mijntoeslagen.nl](http://www.mijntoeslagen.nl). Om dit te bekijken is een digid-code vereist. ([www.digid.nl](http://www.digid.nl))
- Beoordeel welk inkomen je verwacht voor het komende jaar. Het inkomen van het afgelopen jaar kan hierbij leidend zijn. Houd echter wel rekening met eventuele veranderingen!
- Is er een te hoog of te laag inkomen bepaald? Pas dit dan aan. Wij adviseren altijd uit voorzorg een iets lager inkomen op te geven dan je daadwerkelijk verwacht. Dit om verrassingen achteraf zo veel mogelijk te beperken.
- Bekijk op [www.toeslagen.nl](http://www.toeslagen.nl) of er nog andere criteria een rol spelen. Zoals bij de zorgtoeslag, daar speelt het vermogen op de peildatum 1 januari van het betreffende jaar ook een rol!
- Kom je er niet uit: neem contact met ons op! Achteraf toeslagen terug betalen is vervelend, maar toeslagen mislopen is net zo vervelend!

We merken dat er nog steeds op het gebied van toeslagen misverstanden zijn. Toeslagen worden in eerste instantie op basis van verkeerde gegevens toegekend waardoor er moet worden terug betaald. Of toeslagen worden helemaal niet benut! Voorkom dit door een kijkje te nemen op [www.mijntoeslagen.nl](http://www.mijntoeslagen.nl) en [www.toeslagen.nl](http://www.toeslagen.nl).

Heb je het idee dat je op het gebied van toeslagen iets misloopt of heb je er andere vragen over? Neem dan contact met ons op!

### 3. Wijziging kindregelingen per 1 januari 2015

Op het gebied van de kindregelingen verandert momenteel een hoop. Deze regelingen voorzien in een toeslag of bijdrage of in een belastingkorting. Per 01-01-2015 verdwijnen een aantal regelingen. Er blijven dan nog vier verschillende regelingen over.

Per 01-01-2015 worden afgeschaft:

- Het aftrek voor levensonderhoud van kinderen. In feite is dit een aftrekpost die ontstaat doordat kinderen (mede) worden onderhouden na de scheiding, door een bijdrage die hiervoor wordt betaald aan de ex-partner. Deze bijdrage leidt dus niet meer tot een aftrekpost in de aangifte!
- De (aanvullende) alleenstaande ouderkorting. Dit was een korting die werd verrekend in de aangifte inkomstenbelasting. Zoals de korting al aangeeft voor ouders die hun kind(eren) alleen opvoeden.
- De ouderschapsverlofkorting. Dit was een korting die werd verrekend in de aangifte inkomstenbelasting als een werknemer ouderschapsverlofkorting opnam. Per uur ouderschapsverlof gold een bepaalde korting. Dit gold alleen voor werknemers in loondienst. Het recht op ouderschapsverlof blijft overigens in stand!

Per 01-01-2015 blijven er nog vier kindregelingen actief.

- De kinderbijslag. Deze verandert wel een beetje. Er vindt geen indexatie plaats in 2015 (in 2014 overigens ook al niet) en de tegemoetkoming voor ouders met thuiswonende gehandicapte kinderen gaat voortaan op in de kinderbijslag. Ook gelden al sinds 1 juli 2014 geen aanvullende voorwaarden meer voor kinderen van 16 en 17 jaar met een zogenaamde 'startkwalificatie'. Voor uitwonende kinderen tot 16 jaar verdwijnt de toets op hun inkomen.
- Het kindgebonden budget. Dit is een tegemoetkoming voor ouders in de kosten voor kinderen tot 18 jaar. In deze regeling veranderen een aantal zaken:
  - Alleenstaande ouders krijgen een extra kindgebonden budget. De aanvulling voor alleenstaande ouders met een minimumuitkering en de (aanvullende) alleenstaande ouderkorting verdwijnen. Voor een beperkte groep komt een overgangsregeling.
  - Het budget voor de tegemoetkoming in de onderwijsbijdrage voor schoolkosten (WTOS) voor kinderen jonger dan 18 jaar gaat per 01-08-2015 op in het kindgebonden budget. Het bedrag voor alle kinderen van 16 en 17 jaar gaat omhoog.
  - De inkomensgrens voor het kindgebonden budget gaat omlaag. Hierdoor krijgen mensen met een inkomen boven deze grens wel minder toeslag.
  - De bedragen voor het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kind gaan omhoog.
- De inkomensafhankelijk combinatiekorting. Deze wijzigt niet. Dit is een korting op de te betalen belasting afhankelijk van het inkomen van de minstverdienende partner.
- De kinderopvangtoeslag. Deze wijzigt niet. Dit is een tegemoetkoming in de vorm van een toeslag voor de kosten die worden gemaakt voor het onderbrengen van de kinderen bij gastouders, de buitenschoolse opvang en de dagopvang.

Al met al verandert er best veel op het gebied van de kindregelingen. Een aantal regelingen wordt toegepast in de aangifte inkomstenbelasting en een aantal wordt apart uitgekeerd en moet soms ook worden aangevraagd! Derhalve is het altijd goed om even te bekijken of alle regelingen en mogelijkheden op dit gebied worden benut. Bij twijfel hierover, laat het ons weten zodat we het kunnen bekijken!

#### **4. De DGA en het salaris per 01-01-2015**

In het belastingplan 2015 zijn enkele maatregelen opgenomen die van invloed kunnen zijn op het salaris van de directeur-groootaandeelhouder (DGA). Wat speelt er precies?

De zogenaamde gebruikelijkloonregeling is erop gericht te voorkomen dat een DGA een (te) laag salaris in aanmerking neemt voor de werkzaamheden voor de B.V. Momenteel wordt dit salaris bepaald op de hoogste van de volgende bedragen:

- 70% van het loon uit een soortgelijke dienstbetrekking. (doelmatigheidsmarge van 30%)
- Het hoogste loon van de overige werknemers van de B.V. of van verbonden vennootschappen.
- € 44.000.-

Vanaf 2015 wordt dit op een aantal punten aangepast.

- De doelmatigheidsmarge wordt verlaagd naar 25%. Lopende afspraken met de belastingdienst die leiden tot een gebruikelijk loon van € 44.000.- of lager blijven gehandhaafd! Afspraken die leiden tot een loon hoger dan € 44.000.- moeten gecorrigeerd worden op basis van de nieuwe doelmatigheidsmarge!
- Soms was het niet mogelijk om een passende soortgelijke dienstbetrekking te vinden om te vergelijken. Dit doordat sommige functies vrijwel niet via een dienstbetrekking worden uitgevoerd. Om de belastingdienst meer mogelijkheden te geven is nu het begrip 'meest vergelijkbare dienstbetrekking' geïntroduceerd. Een vergelijking is hierdoor voortaan altijd mogelijk!

Door deze wijzigingen komt de belastingdienst sterker te staan bij eventuele discussies inzake het toe te passen gebruikelijk loon. Het is derhalve aan te raden het loon dat nu wordt gehanteerd voor de DGA nog eens extra kritisch te bekijken. En daar waar nodig tot aanpassing over te gaan! Een goede vastlegging met de redenen waarom er uiteindelijk voor het te hanteren loon is gekozen is ook altijd aan te raden.

## 5. Nieuwe pensioenbrief DGA per 01-01-2015

Per 01-01-2015 worden de pensioenregels aangescherpt. Deze worden doorgevoerd in alle lopende pensioenregelingen. Dit betekent dat ook de pensioenregeling tussen de DGA en de eigen B.V. moet worden aangepast!

De wet VMO (Wet verlaging maximum opbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen). Deze wet voorziet in een verlaging van de maximale pensioenopbouw. En dit geldt ook voor het pensioen in eigen beheer! Wat betekent dit concreet?

Voor eindloonregelingen gaat het maximale premiepercentage naar 1,657%. Voor middelloonregelingen wordt het percentage 1,875%. Voor beide wordt de pensioenrichtleeftijd (uiteraard) 67 jaar. Bovendien gaat er een maximum pensioengevend salaris gelden van € 100.000.-.

Dat deze wijziging diverse fiscale/financiële gevolgen zal hebben is duidelijk. Deze zijn echter onmogelijk kort weer te geven en dit zal ook voor een ieder anders uitpakken. Wat wel duidelijk is, is dat er voor DGA's op het formele gebied een stap gezet moet worden: het aanpassen van de pensioenbrief! Dit is de overeenkomst tussen de DGA en zijn B.V. waarin de opbouw van het pensioen is vastgelegd. Dit niet tijdig doen kan in het ergste geval leiden tot een verplichte, volledige vrijval van de pensioenpot tegen 52% inkomstenbelasting plus nog eens 20% revisierente! Derhalve is een aanpassing van de pensioenbrief aan te raden en eigenlijk gewoon noodzakelijk.

Deze wijziging is ook aanleiding om het pensioen in eigen beheer nog eens kritisch te bekijken. Staken van het pensioen in eigen beheer is ook een optie. Alternatieven kunnen dan zijn:

- De beschikbare premiereregeling, zie onze nieuwsbrief 5, jaargang 2013. Let op: hiervoor is voldoende liquiditeit noodzakelijk.
- De bancaire lijfrente: zie onze eerste nieuwsbrief uit 2012. Dit betekent pensioenopbouw binnen de inkomstenbelasting en niet binnen de vennootschapsbelasting.

Al met al is het belangrijk om als DGA het pensioen in eigen beheer kritisch te bekijken. Hoe staat het ervoor en wat moet er aangepast worden? Bij twijfel en/of vragen hierover, neem contact met ons op!

## 6. Wet Werk en Zekerheid

Op 1 januari treedt de Wet Werk en Zekerheid in werking. Deze voorziet in diverse veranderingen binnen het arbeidsrecht. Enkele hiervan zijn vrij ingrijpend en kunnen vergaande gevolgen hebben! Sommige wijzigingen gaan in op 1 januari 2015, enkele andere op 1 juli 2015. En er staat één belangrijke wijziging per 1 januari 2016 op stapel!

### Veranderingen per 01-01-2015

- Vanaf 1 januari 2015 mag **geen** proeftijd meer worden opgenomen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of korter. Wordt er onder deze omstandigheden toch een proeftijd opgenomen dan is deze nietig!
- Vanaf 1 januari 2015 mag een tijdelijke arbeidsovereenkomst **geen** concurrentiebeding meer bevatten. Een concurrentiebeding beperkt een werknemer in het vinden van een nieuwe baan en de wetgever heeft besloten dat dit voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet redelijk is. Eventuele zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen toch leiden tot een concurrentiebeding. Dit zal echter wel specifiek en gemotiveerd onderbouwd moeten worden!
- Vanaf 1 januari 2015 komt er een nieuwe verplichting bij voor de werkgever: de aanzegplicht bij het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer. De werkgever moet uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet. Vooralsnog kan dit alleen schriftelijk en is het aan te bevelen dit per aangetekende post te doen of om de werknemer de aanzegging voor gezien te laten ondertekenen! **Let op: er geldt een overgangsregeling, maar arbeidsovereenkomsten die op of na 1 februari 2015 eindigen, moeten in januari 2015 al worden aangezegd!** Bij het vergeten van het aanzeggen zal de arbeidsovereenkomst wel gewoon van rechtswege eindigen, maar is de werkgever een vergoeding van één maandsalaris aan de werknemer verschuldigd.

### Veranderingen per 01-07-2015

- Vanaf 01-07-2015 verandert de ketenbepaling. Flexwerkers krijgen vanaf deze datum óf bij hun vierde arbeidsovereenkomst óf na 2 jaar (t/m 31-12-2014 na 3 jaar) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De ketenbepaling begint vanaf 01-07-2015 pas opnieuw na een onderbreking van 6 maanden, nu is dat nog na een onderbreking van 3 maanden.
- Nu kan een werkgever een eventueel ontslag nog toetsen bij de kantonrechter. Vanaf 01-07-2015 kan dit alleen nog bij ontslag op grond van disfunctioneren en andere redenen van persoonlijke aard van de werknemer. Ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen verloopt standaard via het UWV Werkbedrijf.
- Vanaf 01-07-2015 maakt de ontslagvergoeding plaats voor de transitievergoeding. Werknemers met een arbeidsovereenkomst van tenminste 24 maanden hebben recht op een transitievergoeding van maximaal € 75.000.-. De berekening vertoont gelijkenissen met de berekening zoals we die kennen van de kantonrechtersformule.

### Verandering per 01-01-2016

- Per 01-01-2016 wordt de maximale WW-duur verkort. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de maximale publieke uitkering op basis van de Werkloosheidswet dan 24 maanden. De hoogte van de uitkering gedurende die periode is dan gekoppeld aan het laatstverdiende loon.

## 7. Eindejaarstips

Hier zijn weer diverse tips te vinden die kunnen leiden tot besparing, maar welke wel vereisen dat er op korte termijn tot actie wordt overgegaan!

- Kleinschaligheidsinvesteringsaftrek: een totaal aan investeringen in het boekjaar van € 2.300.- of meer leidt tot een extra aftrekpost in de aangifte inkomsten- en vennootschapsbelasting. Houd hier eventueel rekening mee als er een investering op stapel gaat. Afhankelijk van de gedane investeringen tot nu toe in het boekjaar zou het dan verstandig kunnen zijn de investering nog in het huidige boekjaar aan te gaan! Of juist niet!
- In verband met het bepalen van de hoogte van het vermogen in box 3 per 1 januari van het kalenderjaar kan het interessant zijn privé-uitgaven nog voor het einde van het jaar te doen. Dit scheelt in sommige gevallen 1,2% belasting in 2015 over de hoogte van de uitgave! Betaal bijvoorbeeld de zorgverzekering eind 2014 voor heel 2015 vooruit en ontvang dan ook nog eens een betalingskorting!
- In 2015 is het wederom mogelijk het levenslooptegoed voordelig (deels vrijgesteld) in zijn geheel op te nemen!
- Aflossen op een hypotheekschuld kan interessant zijn. Bij de overweging hiervan is het goed om te weten dat dit het gunstigst is tegen het einde van het jaar. Je hebt dan nog wel het hele jaar rendement op je spaargeld behaald, maar per 01-01-2015 is het spaargeld niet meer belastbaar in box 3!
- Dividend uit de B.V. is tot en met 31-12-2014 belast met 22% dividendbelasting in plaats van de reguliere 25% dividendbelasting, mits de uitkering onder de € 200.000.- blijft. Een te behalen besparing dus van 3%!
- Zoals uitgebreid in de media ter sprake is gekomen, zal er een 'naheffing' bij de inkomstenbelasting 2014 volgen. Deze zit verrekend in het totaal te betalen- of te ontvangen bedrag. Gemiddeld gaat het om enkele honderden euro's. Mits gewenst en/of noodzakelijk kan hier nu al rekening mee worden gehouden door dit bedrag alvast apart te zetten of extra te sparen!
- Tot en met 31-12-2014 kan er nog gebruik worden gemaakt van de verhoogde schenkingsvrijstelling voor de eigen woning. Ook voor de woning in aanbouw zijn hier mogelijkheden voor!
- Vergeet ook de 'reguliere' mogelijkheden tot schenking niet!

Let op: deze eindejaarstips zijn een greep uit de talloze tips die er zijn. Deze allemaal benoemen is vrijwel onmogelijk. Dit zijn de tips waarvan wij denken dat onze cliënten ze in de praktijk goed zouden kunnen toepassen.

Benieuwd naar meer eindejaarstips? Zoek op internet via de zoekterm eindejaarstips en er zijn nog talloze tips te vinden!