

MKB-Nieuwsbrief 01/2017

1. Top 10 wijzigingen voor 2017

Het nieuwe jaar is gestart. Bestaande regels wijzigen en nieuwe regels treden in werking. Daarom voor u de top 10 van veranderingen per 1 januari 2017 voor de ondernemer, de dga, werkgever en particulier.

Voor ondernemers

1. Overweegt u een nieuwe auto van de zaak te kopen, een auto waarmee u ook privé rijdt, houd dan rekening met de nieuwe bijtellingspercentages. Voortaan zijn er nog maar twee bijtellingscategorieën. Voor alle auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 0 gr/km geldt een standaardbijtelling van 22% van de cataloguswaarde (inclusief btw en BPM). Het bijtellingspercentage van 4% is alleen bestemd voor auto's met een CO₂-uitstoot van 0 gr/km (volledig elektrische auto's).
2. Kleine bedrijven zijn vanaf dit jaar verplicht de jaarrekening digitaal aan te leveren bij de Kamer van Koophandel. Digitale aanlevering kan met Standard Business Reporting (SBR).
3. Het percentage van de Energie-investeringsaftrek (EIA) is omlaag gegaan van 58,0% (2016) naar 55,5% (2017). U komt voor de EIA in aanmerking als u investeert in een bedrijfsmiddel dat staat vermeld op de Energielijst 2017. Het investeringsbedrag moet meer zijn dan € 2.500 en u moet de investering binnen drie maanden na het aangaan van uw investeringsverplichting aanmelden bij RVO.nl.
4. De innovatiebox in de vennootschapsbelasting is aangepast. Zo dienen alle bedrijven voor toegang tot de innovatiebox te beschikken over een S&O-verklaring.
5. Het aftrekpercentage voor gemengde kosten (zoals kosten voor voedsel, drank en genotmiddelen) is omhooggegaan van 73,5% (2016) naar 80% (2017). Die verhoging geldt niet voor ondernemers in de vennootschapsbelasting.

Voor de dga

6. Het gebruikelijk loon is verhoogd van € 44.000 (2016) naar € 45.000. Bent u dga van een innovatieve startup dan geldt een lagere loonverplichting. Uw loon mag voor toepassing van de gebruikelijkloonregeling worden vastgesteld op het wettelijk minimumloon.

Voor de werkgever

7. U mag voortaan geen bedragen meer inhouden of verrekenen met het minimumloon. Dit inhoudingsverbod geldt niet voor huisvestingskosten en de kosten voor een zorgverzekering. Onder voorwaarden en met de nodige begrenzingen mag u dergelijke kosten nog wel inhouden op het minimumloon.
8. Met ingang van 1 januari 2017 is er voor werkgevers een nieuwe jaarlijkse tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers met een laag loon: het lage-inkomensvoordeel. Dit voordeel kan oplopen tot maximaal € 2.000 per jaar per werknemer.

Voor de particulier

9. De eenmalige schenkingsvrijstelling voor de eigen woning is verhoogd naar € 100.000. De beperking dat de schenking moet zijn gedaan van een ouder aan een kind is komen te vervallen. De begunstigde moet nog wel tussen de 18 en 40 jaar oud zijn. Uiteraard moet het geschonken bedrag worden gebruikt voor de eigen woning.

10. Box 3 heeft een ander uiterlijk gekregen. Het vaste forfaitaire rendement van 4% heeft plaatsgemaakt voor drie vermogensschijven en per schijf jaarlijks veranderende forfaitaire rendementspercentages. Het heffingsvrije vermogen is verhoogd naar € 25.000 per persoon. In schema ziet box 3 er als volgt uit:

Vermogensschijf	Vermogen na aftrek heffingsvrij vermogen	Forfaitair rendementspercentage
1	Minder of gelijk aan €75.000	2,87%
2	Meer dan €75.000 en minder of gelijk aan €975.000	4,60%
3	Meer dan €975.000	5,39%

2. Vergeet btw over privégebruik auto niet aan te geven

Deze maand dient u uw laatste btw-aangifte over 2016 in. Vergeet in deze aangifte niet een aantal bijzondere posten die eenmaal per jaar voorkomen zoals bijvoorbeeld de btw voor auto's van de zaak die ook privé gebruikt worden.

Voor het privégebruik van auto's van de zaak moet u btw afdragen. Daar staat tegenover dat u door het jaar heen de btw op de aanschaf, eventuele leasekosten, het onderhoud en het gebruik van een zakelijke auto kunt aftrekken, voor zover de auto wordt gebruikt voor belaste omzet.

Tip:

Gebruikt u de auto ook voor vrijgestelde omzet, dan kunt u niet alle btw aftrekken. U draagt dan echter ook een lager bedrag btw af voor het privégebruik.

Kilometeradministratie

Heeft u een kilometerregistratie bijgehouden dan berekent u de btw over het privégebruik van de auto aan de hand van de kilometerregistratie.

Voorbeeld

Met de auto van de zaak zijn 7500 zakelijke kilometers en 2500 privékilometers gereden. De auto is derhalve 25% voor privé gebruikt. U moet dan in de laatste aangifte van 2016 21% btw aangeven over 25% van de uitgaven die met betrekking tot de auto zijn gedaan.

Let op!

Woonwerkverkeer wordt voor de btw als privé aangemerkt.

Geen kilometeradministratie

Heeft u geen kilometerregistratie bijgehouden dan berekent u de btw volgens een forfait. Standaard bedraagt dit forfait 2,7% van de cataloguswaarde van de auto (inclusief btw en BPM). Is de auto echter, na het jaar van ingebruikname, langer dan 4 jaar in uw onderneming gebruikt, dan bedraagt vanaf dat moment het forfait 1,5%.

Voorbeeld

In december 2011 koopt u een auto. Voor deze auto past u in 2011 en in de vier jaar daarna (derhalve 2012 tot en met 2015) het forfait van 2,7% toe. Vanaf 2016 bedraagt het forfait 1,5%.

Tip:

Heeft u bij de aankoop van de auto geen btw in aftrek gebracht, dan mag u vanaf het begin al het forfait van 1,5% toepassen.

Vergoeding privégebruik

Betaalt uw personeel een vergoeding voor het privégebruik van de auto en past u voor het privégebruik van de auto het forfait van 2,7% of 1,5% toe? Dan kunt u hier mee volstaan en hoeft u geen btw te berekenen over de vergoeding die het personeel betaalt.

Let op!

Is de btw die anders berekend zou moeten worden aan de hand van de vergoeding hoger dan de btw die u berekent volgens het forfait van 2,7% of 1,5%? Dan mag u niet het forfait toepassen, maar draagt u in plaats daarvan btw af aan de hand van de vergoeding die het personeel betaalt.

Past u niet het forfait toe, maar berekent u de btw aan de hand van een kilometerregistratie? Dan betaalt u btw over de vergoeding die het personeel betaalt. Alleen als alle kosten die toerekenbaar zijn aan het privégebruik van de auto (inclusief de afschrijvingskosten) hoger zijn, berekent u de btw voor het privégebruik over deze hogere kosten.

Tip:

Overleg voor uw eigen situatie met onze adviseurs.

3. Gebruikelijk loon voor dga verhoogd

Het vaste bedrag in de gebruikelijkloonregeling voor de dga en zijn partner bedraagt al enkele jaren € 44.000. Dit bedrag gaat in 2017 omhoog naar € 45.000. Dga's kunnen het gebruikelijk loon in 2017 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 bedraagt:

- 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.

Gebruikelijkloonregeling voor innovatieve startups versoepeld

Vanaf 2017 is een versoepelde gebruikelijkloonregeling voor innovatieve startups in de wet opgenomen. Het belastbaar loon van de dga van een innovatieve startup mag vanaf 2017 namelijk worden vastgesteld op het wettelijke minimumloon. De maatregel geldt voor dga's van bedrijven met een S&O-verklaring die voor toepassing van de S&O-afdrachtvermindering als starter worden aangemerkt. Een innovatieve startup kan maximaal 3 jaar gebruik maken van de versoepeling.

Let op!

Ook een innovatieve startup kan gebruik maken van de tegenbewijsregeling. Als u, als innovatieve startup, aannemelijk kan maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het wettelijk minimumloon, dan kan het gebruikelijk loon op dit lagere bedrag worden vastgesteld. Lukt dat niet dan kan het gebruikelijk loon worden vastgesteld op het wettelijk minimumloon.

De maatregel geldt in beginsel tot 1 januari 2022, maar kan bij een positieve evaluatie eventueel verlengd worden.

Tip:

Ook als u slechts een deel van 2017 een S&O-verklaring heeft en als starter wordt aangemerkt, kunt u geheel 2017 gebruik maken van de versoepeling.

Is de dga verzekerd voor de werknemersverzekeringen? Dan moet de werkgever eerst een de-minimisverklaring invullen en indienen bij RVO.nl. Met de de-minimisverklaring wordt RVO.nl gevraagd te verklaren dat de toepassing van de versoepeling er niet toe leidt dat de door de Europese Commissie ingestelde steundrempels worden overschreden. Pas als uit de melding van RVO.nl blijkt dat het de-minimisplafond niet wordt overschreden, mag de versoepeling van de gebruikelijkloonregeling worden toegepast.

4. Verhoging transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015 bent u als werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar bij u in dienst is geweest én zijn arbeidscontract op uw initiatief is beëindigd.

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest en het bruto all-in maandsalaris. De maximale transitievergoeding was € 76.000, of een jaarsalaris als dat hoger is. Per 1 januari 2017 is het maximale bedrag verhoogd naar € 77.000, of een jaarsalaris als dat hoger is.

Compensatie transitievergoeding ontslag langdurig zieke werknemer

Werkgevers die een zieke werknemer na twee ziekte ontslaan, zijn ook een transitievergoeding verschuldigd. Het kabinet wil werkgevers in de toekomst gaan compenseren voor deze transitievergoeding. De compensatie zal plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Het budget hiervoor wordt gevonden in een verhoging van de uniforme Awf-premie.

Let op!

Het duurt nog even voordat de compensatie ingaat. Er ligt inmiddels een wetsvoorstel, maar dit is nog niet ingediend bij de Tweede Kamer. De verwachting is dat de compensatieregeling op zijn vroegst per 1 januari 2019 ingaat. Het is wel de bedoeling om op dat moment werkgevers die vanaf 1 juli 2015 een transitievergoeding hebben betaald na het ontslag van een langdurig zieke werknemer, alsnog te compenseren.

U bent niet verplicht om een dienstverband na twee jaar ziekte te beëindigen. Beëindigt u het dienstverband niet, dan bent u geen transitievergoeding verschuldigd. De arbeidsovereenkomst blijft echter wel bestaan en dit maakt dat aan zo'n zogenoemd 'slapend dienstverband' wel risico's kleven. De kans bestaat immers dat de zieke werknemer ooit weer kan werken. Vaak is de functie dan al aan iemand anders vergeven, waardoor boventaligheid ontstaat en passend werk is ook niet altijd beschikbaar. Als er dan op een later moment afscheid moet worden genomen, is de transitievergoeding inmiddels als gevolg van het verstrijken van de tijd alleen maar verder opgelopen.

Tip:

Het slapend dienstverband is risicovol. Het is daarom in veel gevallen raadzaam het dienstverband na twee jaar ziekte op te zeggen en de transitievergoeding te betalen. Dat geeft zekerheid én voorkomt dat de kosten in de toekomst hoger uitvallen.

NIEUWSBERICHTEN

1. Gaat uw WOZ-waarde uit van de juiste huurprijs?

Nog even en de nieuwe WOZ-beschikkingen vallen weer in de bus. De waarde van uw bedrijfspand kan de gemeente baseren op de huurprijs. Dan moet wel worden uitgegaan van de juiste huur. Deze 'juiste' huur kan sterk afwijken van de huur die u nu betaalt. Heeft u enige tijd geleden een huurcontract getekend waarbij u toen de huur uit zekerheid voor langere tijd heeft vastgelegd? Dan kan de actuele huur soms fors afwijken van de huur volgens uw huurcontract. Bijvoorbeeld als de buurt waarin uw pand is gelegen minder aantrekkelijk is geworden of als er veel leegstand is. De omgekeerde situatie kan zich natuurlijk ook voordoen. Uitgaan van actuele huurprijzen kan dus zowel in uw voordeel als in uw nadeel uitwerken. Trek aan de bel als uw pand gewaardeerd is op basis van uw huurprijs en deze hoger ligt dan de actuele huurprijzen. De WOZ-waarde is dan immers ook te hoog vastgesteld.

2. Uitzonderingen inhoudingsverbod minimumloon

Met ingang van 1 januari 2017 bent u verplicht het wettelijk minimumloon volledig uit te betalen. Verrekeningen en inhoudingen op het minimumloon zijn voortaan verboden. Er zijn twee uitzonderingen: het inhoudingsverbod geldt onder voorwaarden niet voor huisvestingskosten en de kosten voor een zorgverzekering. Dat kan echter alleen als uw werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht heeft verleend. Bovendien gelden er de nodige voorwaarden. Zo mag u maximaal 25% van het wettelijk minimumloon gebruiken voor betaling van de huisvestingskosten van uw werknemer. Ook het rechtstreeks aan de zorgverzekeraar betalen van de kosten voor een zorgverzekering is begrensd.

3. Goed voornemen: stoppen met roken

Een nieuw jaar gaat meestal gepaard met goede voornemens. Heeft uw werknemer het goede voornemen om zijn sigaretten aan de kant te gooien? Dan kunt u een cursus stoppen met roken onbelast aanbieden als deze cursus deel uitmaakt van uw arboplan en dat u het initiatief neemt tot het aanbieden van de cursus. Omdat de cursus moet worden aangemerkt als arbovoorziening is het niet mogelijk dat uw werknemer een eigen bijdrage betaalt voor de cursus. Naast dat u de cursus stoppen met roken onbelast ter beschikking kunt stellen, is het ook mogelijk de cursus onbelast aan uw werknemers te vergoeden of te verstrekken.

4. Maximumbedrag oudedagsreserve 2017 omhoog

Maakt u als ondernemer gebruik van de oudedagsreserve, dan kunt u in 2017 iets minder van de door u behaalde winst toevoegen aan deze reserve. Het percentage van 9,8% is omlaag gegaan naar 9,44%. Daarentegen is het maximumbedrag iets omhoog gegaan van € 8.774 naar € 8.946. De oudedagsreserve is een speciale fiscale faciliteit voor de ondernemer in de inkomstenbelasting om te sparen voor de oude dag. Voldoet u aan het urencriterium en heeft u aan het begin van het jaar de AOW-leeftijd nog niet bereikt, dan mag u een deel van de winst toevoegen aan de oudedagsreserve.

5. Vraag uw huurder deze maand om een gebruiksverklaring

Bezit u onroerend goed dat u btw-belast verhuurt? Controleer dan deze maand of uw huurder afgelopen jaar aan de voorwaarden heeft voldaan. Vraag uw huurder dit ook schriftelijk te bevestigen. U kunt alleen kiezen voor het btw-belast verhuren van uw onroerend goed als uw huurder het pand voor ten minste 90% (in sommige gevallen ten minste 70%) voor btw-belaste prestaties gebruikt. Doet u huurder dat niet (langer), dan moet u over het algemeen vrijgesteld gaan verhuren. Als een huurder in 2016 niet heeft voldaan aan het 90%- (of 70%-) criterium dan hoeft u niet meteen de huur met terugwerkende kracht te corrigeren naar btw-vrijgestelde verhuur. Belangrijkste voorwaarde hiervoor is

dat de huurder tevoren redelijkerwijs niet heeft kunnen voorzien dat hij niet aan het criterium zou voldoen. Onze adviseurs kunnen u nader informeren over de voorwaarden.

6. Ontslag aanvragen bij UWV nu volledig digitaal

Wilt u voor uw werknemers ontslag aanvragen wegens bedrijfseconomische redenen? Dan verloopt de ontslagaanvraag, die via UWV gaat, voortaan volledig digitaal. De ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen bestaat uit drie delen en kunt u voortaan volledig digitaal via het werkgeversportaal indienen bij UWV. De aanvraagformulieren kunt u downloaden via uwv.nl/werkgevers. Heeft u alles ingevuld en voorzien van bijlagen, dan moet u de formulieren uploaden via het werkgeversportaal op uwv.nl. De termijn voor behandeling van de ontslagaanvraag door UWV duurt ongeveer vier weken, tenzij er een extra ronde van hoor en verhoor nodig is.