



1. Fiscale voordelen? Onderneem nog deze maand actie

De feestdagen komen eraan en 2019 is alweer bijna ten einde. Dit betekent dat u nog deze maand de tijd heeft om de volgende fiscale voordelen te kunnen benutten:

1. Gebruik de vrije ruimte

Via de werkkostenregeling kunt u vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij uitdelen, ook aan uzelf als dga. In 2019 bedraagt de vrije ruimte 1,2% van uw fiscale loonsom. Heeft u deze grens nog niet bereikt, gebruik hier dan de decembermaand voor. Een gezellig personeelsfeest of een leuke bonus onder de kerstboom doet het altijd goed!



2. Koop die elektrische auto

Was u al langer van plan een elektrische auto te kopen? Doe dit vanwege de stijgende bijtelling dan nog dit jaar. U betaalt dan nog maar 4% aan bijtelling tot een cataloguswaarde van € 50.000, daarboven 22%. Vanaf volgend jaar is de bijtelling 8% tot een cataloguswaarde van € 45.000 en 22% over het meerdere. Bovendien kunt u nog vijf jaar lang van de lage bijtelling genieten én krijgt u tot een cataloguswaarde van € 40.000 nog eens 27% milieu-investeringsaftrek. Race dus nog even snel naar de dealer.

3. Betaal hypotheekrente halfjaar vooruit

Volgend jaar mag u uw hypotheekrente nog maar aftrekken tegen maximaal 46%, dit jaar nog tegen maximaal 49%. Kunt u uw hypotheekrente aftrekken tegen het hoogste tarief, betaal dit jaar de hypotheekrente voor 2020 dan alvast voor een halfjaar vooruit. Bij een hypotheek van € 500.000 tegen 4% rente, scheelt dit u toch € 300 netto.

4. Keer uzelf nog wat dividend uit

Dit jaar betaalt u als dga over uitgekeerd dividend 25% belasting, vanaf volgend jaar 26,25%. Maak er dus extra vrolijke feestdagen van en doe uzelf wat extra dividend cadeau. Geeft u dit niet meteen uit, dan kan de bv het toegekende dividend ook schuldig blijven tot net na 1 januari. U heeft dan tot die tijd een vordering op de bv. Bijkomend voordeel is dat u dan belastingheffing voor 2020 in box 3 voorkomt.

5. Schenk uw kinderen ook wat extra

Maak de feestdagen ook voor uw kinderen extra gezellig en schenk nog vóór 31 december belastingvrij tot het bedrag van de jaarlijkse vrijstellingen. Voor kinderen is dat in 2019 € 5.428 per kind. Uw kleinkinderen kunt u belastingvrij met een schenking verwennen tot een bedrag van € 2.173.

2. Hoeveel betaalt de fiscus mee aan het kerstpakket?

Traditiegetrouw ontvangen de meeste werknemers en relaties dit jaar weer een kerstpakket. Welk deel komt daarbij voor rekening van de fiscus?

Onbelast kerstpakket

De kerstpakketten voor uw personeel zijn in beginsel belast, wat betekent dat u loonheffing moet inhouden. Natuurlijk wilt u dit niet, en dus kunt u de kerstpakketten beter onderbrengen in de werkkostenregeling. Ze zijn dan voor uw werknemers onbelast.



Let op!

Alleen als u dit jaar aan vergoedingen en verstrekkingen meer besteedt dan 1,2% van de fiscale loonsom, betaalt u als werkgever 80% belasting via de eindheffing.

Kerstpakket voor derden

Kerstpakketten voor derden, zoals relaties, zijn in beginsel bij deze derden belast. De ontvanger moet dit dus zelf aangeven. Wilt u deze belasting voor uw rekening nemen, dan kan dit alleen als u hetzelfde kerstpakket dat uw werknemers ontvangen, ook aan uw relaties verstrekt. Voor geschenken tot € 136 is dit 45%, voor duurdere geschenken 75%. U moet uw relaties hierover ook informeren.

Aftrekbaar van de winst?

Kerstpakketten voor uw personeel zijn belast en bij u 100% aftrekbaar van de winst. Dit is ook zo als u het kerstpakket onderbrengt in de werkkostenregeling en het pakket dus voor de werknemer onbelast is.

Kerstpakket relatie aftrekbaar?

Kerstpakketten voor relaties zijn voor u beperkt aftrekbaar. Voor bv's in beginsel voor 73,5% en voor niet-bv's in beginsel voor 80%. U kunt er echter ook voor kiezen een vast bedrag niet ten laste van de winst te brengen. Dit is alleen gunstig als u in een jaar erg veel uitgeeft aan zogenaamd gemengde kosten, zoals kerstpakketten en relatiegeschenken.

3. Nog belastingvrij schenken in 2019?

Bij het naderen van de jaarwisseling vragen velen zich af of het verstandig is dit jaar nog wat belastingvrij te schenken, bijvoorbeeld aan de kinderen. Wat zijn de mogelijkheden en waar moet u op letten?

Een decembercadeautje

Met de feestdagen in het vooruitzicht is het altijd leuk om uw naasten wat te schenken. Uiteraard het liefst belastingvrij, want de schenkbelasting bedraagt minimaal 10%. Wat zijn de vrijstellingen, voor wie gelden deze en welke regels moet u nog meer in het achterhoofd houden als u de fiscus zo veel mogelijk buiten de deur wilt houden?

Kinderen en kleinkinderen

De meeste schenkingen vinden plaats tussen ouders en kinderen of kleinkinderen. Voor kinderen geldt er in 2019 een speciale vrijstelling van € 5.428 per kind. Voor kleinkinderen geldt er geen speciale vrijstelling, maar kunt u gebruikmaken van de algemene vrijstelling van € 2.173 per kleinkind. Schenkt u meer dan de genoemde bedragen, dan betaalt een kind 10% belasting tot een bedrag van € 124.727 en over het meerdere 20%. Kleinkinderen betalen tot € 124.727 18% belasting en daarboven 36%.

Schenkingen spreiden?

De makkelijkste manier om belastingheffing te voorkomen, is een schenking te spreiden over de jaren. Een schenking van € 20.000 ineens aan uw kind kost in 2019 € 1.457 aan schenkbelasting.

Tip!

Schenkt u in de jaren 2019 tot en met 2022 jaarlijks € 5.000, dan blijft belastingheffing achterwege.

Schenken op 31 december en 1 januari?

Schenkingen binnen een jaar moet u bij elkaar optellen. Logisch, anders zou u een schenking van € 100.000 makkelijk belastingvrij kunnen maken door deze te spreiden over twintig dagen. Bij een jaar gaat het om een kalenderjaar.



Tip!

Dit betekent dat u bijvoorbeeld wel uw kind op 31 december 2019 én op 1 januari 2020 belastingvrij ruim € 5.000 kunt schenken, samen dus ruim € 10.000.

Extra vrijstelling studie of huis

Voor kinderen geldt er een extra eenmalige vrijstelling in de leeftijd van 18 tot 40 jaar. Deze bedraagt € 26.040. Wordt de schenking aantoonbaar gebruikt voor een dure studie, dan bedraagt de vrijstelling € 54.246. Voorwaarde is dat de kosten van de studie dan minstens € 20.000 per jaar bedragen, waarbij de kosten van levensonderhoud niet meetellen. Bij gebruik voor een eigen woning ligt de vrijstelling zelfs op € 102.010. De vrijstelling met betrekking tot een eigen woning geldt ook voor derden, dus bijvoorbeeld ook voor uw kleinkind. Ook nu moet de schenking aantoonbaar gebruikt worden voor een eigen woning.

Schenken aan derden?

Voor een schenking aan een ander dan een kind, geldt er slechts een vrijstelling van € 2.173. Boven deze vrijstelling geldt er een belastingtarief van 30% tot een bedrag van € 124.727, daarboven bedraagt het tarief zelfs 40%. Zeker in die situaties is het dus van belang om zo veel mogelijk gebruik te maken van de vrijstellingen.

Wie betaalt er?

De verkrijger van de schenking moet volgens de wet de eventueel verschuldigde belasting betalen. Wilt u dit niet, dan moet u meer schenken, zodat uit de schenking de verschuldigde belasting betaald kan worden. De verkrijger moet wel de aangifte doen. Hierin kan hij aangeven wie de schenkbelasting betaalt. Ook kan de aanslag schenkbelasting naar de schenker gestuurd worden als dit is afgesproken.

Let op!

De ontvanger van de schenking blijft er wel altijd aansprakelijk voor dat de aanslag ook daadwerkelijk betaald wordt.

Over een schenking ineens wordt vaak meer belasting geheven dan over een gespreide schenking. Zo betekent een schenking van € 5.000 op 31 december en op 1 januari maar liefst € 10.000 belastingvrij schenken. Plan daarom de schenkingen zo veel mogelijk, zodat u de vrijstellingen in de schenkbelasting benut.

4. Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels oproepkrachten

Per 1 januari 2020 treedt een groot deel van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking, waaronder de regels voor oproepkrachten en oproepovereenkomsten. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

Een oproepovereenkomst

In de nieuwe wet is er sprake van een oproepovereenkomst als de arbeidsomvang niet (geen afgesproken aantal uren, maar vaak een nuluren- of een min-max-urencontract) en de tijdseenheid evenmin (geen duidelijkheid tot wanneer de overeenkomst loopt) is afgesproken. Een oproepkracht heeft alleen recht op loon over de uren dat daadwerkelijk wordt gewerkt, waardoor de omvang van het loon telkens kan wisselen.

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 dient voor ten minste 3 uur aaneensluitend werk te worden opgeroepen, tenzij hij al een minimumurengarantie heeft van 15 uur per week.

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.



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 opvolgden, tellen mee.

Voorbeeld: een oproepkracht is per 1 januari 2019 begonnen. In januari 2019 heeft de oproepkracht gemiddeld 36 uur per week gewerkt, maar in de maanden februari tot en met augustus is er niet gewerkt. Vervolgens heeft de oproepkracht van september tot en met 31 december 2019 gemiddeld 32 uur per week gewerkt. De werkzaamheden in januari 2019 tellen niet mee bij de berekening, want daarna is er zeven maanden niet gewerkt, waardoor er geen sprake is van werkzaamheden die elkaar binnen zes maanden tijd hebben opgevolgd. Voor de berekening van het gemiddeld aantal uren tellen de uren vanaf september tot en met december 2019. De oproepkracht zal een aanbod moeten krijgen voor een arbeidscontract van minimaal 32 uur per week.

Een werknemer heeft een maand de tijd om dit aanbod al dan niet te aanvaarden. Aanvaardt de werknemer het aanbod, dan geldt vanaf dat moment de nieuwe arbeidsomvang en is er geen sprake meer van een oproepovereenkomst.

Recht op loon bij uitblijven aanbod

Indien het aanbod voor een contract met vaste uren uitblijft, dan heeft de oproepkracht recht op het loon van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedurende de afgelopen twaalf maanden, ongeacht of de werknemer wordt opgeroepen voor de werkzaamheden.

Let op: overgangsregeling

Voor oproepkrachten die per 1 januari 2020 langer dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn, geldt dat deze oproepkrachten vóór 1 februari 2020 een aanbod dienen te krijgen voor een vast contract. Elke werkgever die op dit moment al met oproepkrachten werkt, krijgt dus in 2020, zodra de oproepkracht twaalf maanden werkzaamheden verricht, te maken met deze nieuwe regels.

NIEUWSBERICHTEN

1. Haal het maximale uit de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek

Als ondernemers investeren, bestaat er vaak recht op de kleinschaligheidsaftrek (KIA), een extra aftrek op de winst. Door uw investeringen goed te plannen, kunt u de KIA maximaliseren. De KIA is bedoeld voor kleinere investeerders. Daarom loopt de KIA vanaf een investeringsbedrag van € 106.150 af naarmate de omvang van de investering toeneemt. De KIA bedraagt maximaal 28%.

De KIA kent een ondergrens van € 2.300. Alleen als u in een jaar meer investeert dan € 2.300, heeft u recht op de KIA. De bovengrens van de KIA is € 318.449. Investeert u in 2019 meer dan dit bedrag, dan krijgt u geen KIA. U kunt proberen de ondergrens te mijden door kleinere investeringen door de jaren heen te clusteren. Investeert u bijvoorbeeld in 2019 en 2020 beide jaren voor € 2.000, dan krijgt u geen KIA. Investeert u alleen in 2019 voor € 4.000 en in 2020 niet, dan levert dit € 1.120 aan KIA op. Andersom kunt u grotere investeringen zo mogelijk beter splitsen. Wilt u hier meer over weten, bel ons dan.

2. Hoog btw-tarief voor alcoholische dranken bij diner

Eten buiten de deur is belast met het lage btw-tarief van 9%. Dit geldt echter niet voor alcoholische dranken, waarvoor het hoge btw-tarief van 21% geldt. Ook als deze dranken onderdeel van een lunch of diner uitmaken. Voor de Hoge Raad was de vraag aan de orde of lunchen en dineren in een restaurant moet worden gezien als één dienst, waarop ook maar één btw-tarief van toepassing kan zijn. De Hoge Raad vindt van niet en dus is het geoorloofd om voor alcoholische dranken een btw-tarief van 21% te hanteren.



De uitspraak is belangrijk voor de gehele horecasector. Bij lunches en diners wordt in de regel de nodige alcoholische drank geconsumeerd. Een andersluidende uitspraak zou dan ook tot een aanzienlijk bedrag aan verminderde btw-opbrengsten hebben geleid. Met de uitspraak van de Hoge Raad is rond deze kwestie nu eindelijk duidelijkheid gebracht.

3. Vergoeding zzp'er in cao architecten

Voor het eerst is in een cao een vergoeding opgenomen voor zzp'ers. In de cao voor architecten is de vergoeding bepaald op 150% van het salaris van een vergelijkbare architect in loondienst. De afspraak speelt in op de kabinetsplannen om de arbeidsvoorwaarden voor zzp'ers te verbeteren. Zo werkt het kabinet aan een wetsvoorstel ter introductie van een minimumtarief voor zzp'ers. De 50% extra die een zzp'er meer ontvangt, is ten eerste bedoeld als compensatie voor het niet ontvangen van vakantiegeld. Tevens is het bedoeld voor een verzekeringspremie voor een uitkering bij ziekte, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Ook houdt de extra beloning rekening met het feit dat de zzp'er zelf voor zijn pensioen moet zorgen. Eerdere pogingen de vergoeding voor zzp'ers op te nemen in de cao, liepen vast op weerstand van de kant van de ACM (Autoriteit Consument en Markt). Deze organisatie heeft de prijsafspraken inmiddels echter goedgekeurd.

4. Correctie voorlopige aanslag VPB bij gebroken boekjaar

Bedrijven die VPB betalen en een gebroken boekjaar hebben, krijgen wellicht een correctie op hun voorlopige aanslag, aldus de Belastingdienst. De correctie op de voorlopige aanslag is het gevolg van het uitstellen van de verlaging van het tarief van de tweede schijf van de VPB. Dit tarief zou oorspronkelijk in 2020 dalen van 25 naar 22,55%, maar die daling is uitgesteld. Bij het opleggen van de voorlopige VPB-aanslagen is de Belastingdienst al uitgegaan van de aangepaste tarieven. Dit betekent dat al rekening is gehouden met het uitstel van de tariefsverlaging in de tweede schijf.

Let op!

Voor gebroken boekjaren die zijn begonnen in 2019 en doorlopen in 2020, is bij de voorlopige aanslagen echter nog wel rekening gehouden met de oorspronkelijke voorgenomen tariefsverlaging. Die aanslagen zijn dus in sommige gevallen te laag uitgevallen.

Om te voorkomen dat de foute voorlopige aanslagen tot het betalen van belastingrente leiden, worden daar waar nodig nieuwe voorlopige aanslagen opgelegd. De ondernemingen die het betreft, krijgen hiervan automatisch bericht.



5. Spaaracties? Let op de btw

Ondernemers kunnen verschillende manieren bedenken om klanten aan zich te binden. Bijvoorbeeld door gratis zegels te verstrekken die later tegen geld ingewisseld kunnen worden. Ander voorbeeld is het gratis weggeven van een artikel aan de klant wanneer die zich voor een bepaalde periode aan de ondernemer bindt. U kunt dus allerlei verschillende promotionele acties bedenken om klanten aan u te binden. Daarbij is van belang dat u in het oog houdt dat deze acties gevolgen voor de btw met zich meebrengen. Een achteraf verleende korting of het uitkeren van gratis zegels vermindert het bedrag waarover u btw moet voldoen. Zorg voor een goede administratieve verwerking van dergelijke acties, zodat u niet meer btw afdraagt dan nodig is.

6. Nieuwe subsidieregeling voor scholing bij mkb

Mkb-bedrijven kunnen vanaf maart 2020 subsidie krijgen voor bepaalde vormen van scholing, namelijk via de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). Hiermee is structureel € 48 miljoen gemoeid. Welke bedrijven komen in aanmerking? Een bedrijf wordt voor deze regeling als mkb-bedrijf aangemerkt als er minder dan 250 personen werkzaam zijn en de jaaromzet bovendien niet meer dan € 50 miljoen bedraagt en/of het jaarlijkse balanstotaal niet meer dan € 43 miljoen bedraagt. Het kabinet wil stimuleren dat werknemers zich blijven ontwikkelen. De maximale subsidie per werkgever bedraagt € 24.999. Voor samenwerkingsverbanden van meerdere organisaties is het maximum € 500.000.