



Groeneveld

Administratie & Advies

Nieuwsbrief van 4 april 2017

Behandelde onderwerpen in deze nieuwsbrief:

- Procedure ziekte bij uitdiensttreding
- Vrijwilligersvergoeding
- Speerpunt Belastingdienst 2016
- Werkkostenregeling en gebruikelijkheidstoets
- Wetsvoorstel Uitfasering Pensioen in eigen beheer aangenomen

Procedure ziekte bij uitdiensttreding

Als een werknemer ziek is, wordt meestal zijn loon doorbetaald. Maar als deze werknemer bijvoorbeeld ziek wordt terwijl hij niet (meer) in dienst is, kan er een Ziektewetuitkering voor hem aangevraagd worden. Het UWV begeleidt de werknemer dan bij zijn re-integratie. Soms kan er ook voor een zieke werknemer met een dienstverband een Ziektewetuitkering aangevraagd worden. De werkgever is dan wel verantwoordelijk voor zijn re-integratie.

Eindigt het dienstverband tijdens ziekte van de werknemer (contract voor bepaalde tijd), dan hoeft het loon niet meer doorbetaald te worden. Geef op de laatste werkdag van de zieke werknemer aan het UWV door dat hij ziek is. Dit kan met het formulier 'Aanvragen Ziektewetuitkering'. De werknemer kan namelijk een Ziektewetuitkering krijgen als hij ziek uit dienst is.

Wordt er al een Ziektewetuitkering ontvangen en gaat hij uit dienst? Gebruik dan het [wijzigingsformulier](#) om door te geven dat hij uit dienst gaat. De werknemer ontvangt de Ziektewetuitkering dan zelf vanaf de datum dat hij uit dienst is.

Zodra de werknemer uit dienst is, is hij niet meer verzekerd voor de Ziektewet. Maar als hij dan ziek wordt, kan hij in sommige gevallen toch een Ziektewetuitkering krijgen. Dit heet nawerking. Een werknemer heeft namelijk recht op een Ziektewetuitkering als hij ziek wordt binnen 4 weken nadat hij uit dienst is. Maar alleen als hij op dat moment geen baan of uitkering heeft.

Voor een werknemer die ziek wordt tijdens zijn onbetaald ([ouderschaps](#))verlof, geldt de nawerking niet. Hij heeft dan géén recht op een Ziektewetuitkering. De

werknemer kan wel, in overleg met u besluiten om het onbetaald verlof wegens ziekte te beëindigen. Met ingang van de dag dat zijn onbetaald verlof eindigt, heeft hij mogelijk wél recht op een Ziektewetuitkering.

Een werknemer die ziek wordt tijdens zijn onbetaald verlof, ontvangt echter geen recht op een Ziektewetuitkering.

Onbetaald verlof in deeltijd is ook mogelijk. Als een werknemer ziek wordt tijdens zijn deeltijdverlof, kan een Ziektewetuitkering voor hem aangevraagd worden over de uren dat hij werkt.

In alle bovenstaande gevallen geldt, dat als uw (ex-)werknemer ziek is, u contact met ons opneemt.

Vrijwilligersvergoeding

Veel mensen, zowel particulieren als ondernemers, zijn als bestuurder betrokken bij verenigingen of stichtingen. Zij vervullen deze taak dan als vrijwilliger.

Organisaties of instellingen, die niet zijn onderworpen aan de vennootschapsbelasting, inclusief sportorganisaties, kunnen voor die taken een onbelaste vrijwilligersvergoeding verstrekken. De maximale onbelaste vergoeding bedraagt € 1.500 per jaar, mits deze niet hoger is dan € 150 per maand én niet meer dan € 4,50 per uur. Voor personen beneden 23 jaar geldt een lagere vergoeding van maximaal € 2,50 per uur.

Als er geen vrijwilligersvergoeding wordt verstrekt, dan kunnen de door de vrijwilliger gemaakte kosten, zoals met privéauto gereden kilometers, onbelast worden vergoed.

Let op: indien er náást een onkostenvergoeding ook een vrijwilligersvergoeding wordt verstrekt en het totaal boven het maximum uitkomt, zal een IB47-formulier moeten worden ingevuld. Dit kan via de site van de Belastingdienst.

Speerpunt Belastingdienst 2016

Jaarlijks heeft de Belastingdienst een onderwerp waaraan zij extra aandacht besteed bij het controleren van de aangiften inkomstenbelasting. Voor het belastingjaar 2016 zal die aandacht gaan naar:

- de hoogte van de rekening-courantverhouding tussen een directeur-groootaandeelhouder en zijn/haar B.V.;
- het buitensporig renteloos lenen;
- het onttrekken van geld uit B.V.'s voor onzakelijke doeleinden.

Veel directeur-grotaandehouder (DGA) lenen geld van hun eigen B.V., meestal in de vorm van een rekening-courantschuld. In de loop van de jaren kan deze privé-schuld dusdanig toenemen, zonder dat daar voldoende zekerheden tegenover staan. Als het aannemelijk is dat het bedrag niet meer afgelost zal of kan worden, kan de Belastingdienst zich op het standpunt stellen dat het uitgeleende bedrag een (verkapte) dividenduitkering is geweest. Dit leidt dan tot een extra opgelegde aanslag inkomstenbelasting met belastingrente en mogelijk een boete.

Belangrijk is dus om de schuld zakelijk te houden en een (zakelijke) lening overeenkomst tussen DGA en B.V. op te stellen en voor voldoende zekerheden te zorgen.

Werkkostenregeling en gebruikelijkheidstoets

Het juist toepassen van de Werkkostenregeling blijkt in de praktijk best tegen te vallen en op veel onduidelijkheid te stuiten. Alle vergoedingen en/of verstrekkingen aan uw personeel, vallen onder één van de volgende noemers:

- Nihil waardering; zoals consumpties op werkplek, huisvesting buiten woonplaats, personeelsfeest op eigen werkplek, personeelslening fiets, werkkleding/uniform.
- Vrije ruimte (maximaal 1,2% van totale fiscale loonsom); zoals (bijdrage) fiets, geschenken in natura, gouden handdruk (deels), kinderopvang, maaltijden in bedrijfskantine én zonder zakelijk karakter, personeelsfeesten en –reizen buiten de werkplek, werkruimte thuis.
- Gerichte vrijstelling (wordt onbelast vergoed); zoals apparatuur/gereedschap/instrumenten, Arbo voorzieningen, computers ed. , cursussen/vakliteratuur, internet en andere communicatiemiddelen, maaltijden met zakelijk karakter, studiekosten, telefoon, verhuiskosten.
- Verplicht loon voor werknemer; zoals geldboetes.

De werkkostenregeling biedt veel vrijheden, maar kent één belangrijke beperking, de zogenoemde gebruikelijkheidstoets. De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die worden aangewezen als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

De gebruikelijkheidstoets is voor bijzondere situaties. Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwt de Belastingdienst in ieder geval als gebruikelijk. De afwijking van 30% geldt niet voor dit bedrag.

Wetsvoorstel Uitsfatering Pensioen in eigen beheer aangenomen

Op 7 maart jl. heeft ook de Eerste Kamer de wetsvoorstellen met betrekking tot de uitsfatering van het pensioen in eigen beheer goedgekeurd.

Dit houdt in dat de wetsvoorstellen per 1 april 2017 in werking zullen treden. Pas vanaf deze datum kan een DGA er officieel voor kiezen op zijn/haar pensioenaanspraken af te kopen, dan wel om te zetten in een oudedagsverplichting (ODV).

Met deze wet wordt het de DGA mogelijk gemaakt om op een fiscaal vriendelijke manier de pensioenverplichting in eigen beheer af te bouwen.

Opbouw van het pensioen in eigen beheer was al niet meer mogelijk vanaf 1 januari 2017. Vanaf 1 april 2017 kan een DGA ervoor kiezen om:

- Af te stempelen in combinatie met afkoop;
- Af te stempelen in combinatie met overstappen naar een spaarvariant;
- ongewijzigde voortzetting in eigen beheer, voor de tót 2017 opgebouwde aanspraken.

Welke van bovenstaande opties gekozen wordt, hangt van veel aspecten af. Daarom adviseren wij u om contact op te nemen met uw contactpersoon van ons kantoor.