

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD

AUDIT | TAX | CONSULTING

MKB NIEUWSBRIEF

Februari 2017

RSM informeert u graag over de fiscale actualiteiten. Neemt u gerust contact op met uw RSM–adviseur als u naar aanleiding van de nieuwsberichten nog vragen heeft. Uw RSM–adviseur kan samen met u beoordelen of u in aanmerking komt voor een fiscale faciliteit en wat de mogelijke aanvullende voorwaarden zijn.

UITEINDELIJK TOCH NOG GROEN LICHT VOOR AFSCHAFFING PENSIOEN IN EIGEN BEHEER

Eerder berichtte wij u al over de afschaffing per 1 januari 2017 van pensioen in eigen beheer, alsmede de mogelijkheid om de pensioenaanspraak vervroegd te kunnen afkopen. Na een korte vertraging is de Tweede Kamer inmiddels akkoord gegaan met wijzigingen in het wetsvoorstel voor afschaffing van het pensioen in eigen beheer. Alle lichten staan nu op groen voor een verdere behandeling in de Eerste Kamer. Als alles parlementair meezit, is er met ingang van 1 april aanstaande voor u als dga geen pensioenopbouw meer mogelijk in eigen beheer.

Toekomstige indexeringslasten

In het oorspronkelijke wetsvoorstel zat nog een probleem met de fiscale aftrek voor toekomstige indexeringslasten. Het wetsvoorstel, waarmee de Tweede Kamer nu akkoord is, regelt dat onder voorwaarden de op de fiscale balans geactiveerde toekomstige indexeringslasten van de winst mogen worden afgetrokken. Dit geldt voor de situatie als u als dga kiest voor afkoop van pensioen in eigen beheer of voor omzetting in een oudedagsverplichting. Zoals het er nu naar uitziet stemt de Eerste Kamer uiterlijk 7 maart zowel over de wijzigingen en over het totale wetsvoorstel tot afschaffing van het pensioen in eigen beheer. Per 1 april 2017 kan dan het hele afschaffingstraject ingaan.

Keuzemogelijkheden

Dat traject komt er kort gezegd op neer dat er vanaf 1 april a.s. geen verdere pensioenopbouw in eigen beheer meer mogelijk is. U krijgt drie jaar de tijd om te kiezen wat u wilt gaan doen met de reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Er zijn drie mogelijkheden:

1. Het pensioen tegen fiscale waarde afkopen met een belastingkorting.
2. Het pensioen tegen fiscale waarde omzetten in een oudedagsverplichting.
3. Het pensioen in eigen beheer ongewijzigd laten. Verdere opbouw is echter niet meer mogelijk.

Drie maanden de tijd

Als de Eerste Kamer instemt, heeft u drie maanden de tijd, dus tot 1 juli 2017, om de nodige zaken te regelen rondom de afschaffing van het pensioen in eigen beheer. U moet daarbij denken aan onder andere het premievrij maken van het in eigen beheer opgebouwde pensioen, het aanpassen van de pensioenbrief, het eventueel terughalen van een extern verzekerd pensioendeel en de besluitvorming over deze punten in de algemene vergadering van aandeelhouders.

Neemt u gerust contact op met uw RSM–adviseur over de administratieve stappen, die moeten worden genomen. Wij kunnen u prima adviseren over wat er in uw situatie, wenselijk nodig én mogelijk is.

Let op!

Voor het eventueel terughalen van een extern verzekerd pensioendeel is het voldoende dat uw externe verzekeraar vóór 1 juli een verzoek tot overdracht heeft ontvangen. De administratieve afhandeling kan dan vervolgens binnen de gebruikelijke termijnen in 2017 plaatsvinden.

AANPASSINGEN MINIMUMLOONREGELS PER 1 JULI 2017

Per 1 juli 2017 gaat de leeftijd voor het minimumloon voor volwassenen stapsgewijs omlaag en het minimumloon voor jongeren stapsgewijs omhoog. Verder worden de regels voor het betalen van stukloon en voor meerwerk aangepast. Dit kan betekenen dat het loon van uw werknemers jonger dan 23 jaar aangepast moet worden.

De herziening van het minimumloon bestaat uit drie onderdelen.

Verlaging en verhoging

De leeftijd waarop iemand recht heeft op het wettelijk volwassenminimumloon gaat in twee stappen omlaag van 23 jaar naar 21 jaar. Per 1 juli 2017 gaat de leeftijd omlaag van 23 jaar naar 22 jaar. Tegelijkertijd gaat het minimumloon voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar (minimumjeugdloon) in stappen omhoog. Concreet betekent dit dat uw werknemers van 18 tot en met 22 jaar per 1 juli aanstaande een hoger wettelijk minimumloon ontvangen.

Let op!

Op de gebruikelijke halfjaarlijkse verhoging na, wijzigt het minimumloon voor werknemers in de leeftijdscategorie 15 tot en met 17 jaar niet.

Compensatieregeling

Door de stapsgewijze verhoging van het wettelijk minimumloon voor de leeftijd van 18 tot en met 21 jaar, krijgen werkgevers te maken met hogere loonkosten. Met een compensatieregeling kunnen werkgevers rekenen op een tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming wordt uitgedrukt in een vast bedrag per verloond uur en is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op 31 december van het voorafgaande jaar en het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar. De compensatie wordt na afloop van een kalenderjaar automatisch vastgesteld en uitbetaald aan werkgevers die daar recht op hebben.

Let op!

De compensatieregeling treedt in werking op 1 januari 2018. Omdat de verhoging van het minimumjeugdloon al ingaat per 1 juli 2017, wordt de compensatie voor het jaar 2018 vermenigvuldigd met 1,5.

Minimumloon bij stukloon

Ook de regels voor het betalen van stukloon worden per 1 juli 2017 aangepast. De huidige norm waarbij de tijd die redelijkerwijs met de verrichte arbeid gemoeid is als arbeidsduur voor het minimumloon wordt aangemerkt, komt te vervallen. Bepaald wordt de werkelijke tijd die een werknemer heeft besteed aan de uitvoering van de verrichte arbeid. Betalen op basis van stukloon blijft mogelijk, maar u moet wel minimaal het wettelijk minimumloon per daadwerkelijk gewerkt uur betalen.

Let op!

Bepaalde bedrijfstakken kunnen voor specifieke werkzaamheden worden uitgezonderd van de nieuwe regels. Voor de uitbetaling van stukloon zal dan niet de werkelijk bestede tijd bepalend zijn, maar, net als nu, de tijd die redelijkerwijs met de verrichte arbeid is gemoeid.

Minimumloon bij meerwerk

Tot slot worden ook de regels voor het betalen van overwerk per 1 juli 2017 aangepast. Verricht uw werknemer langer arbeid dan de normale arbeidsduur, dan wordt het minimumloon naar evenredigheid verhoogd.

Let op!

Voor de nieuwe regels bij meerwerk wordt de normale arbeidsduur gemaximeerd op 40 uur per week. Verdient uw werknemer het wettelijk minimumloon en geldt in uw bedrijf een 36- of 38-urige werkweek, dan moet u per 1 juli mogelijk meer betalen als deze werknemer overwerkt. Het blijft ook met de nieuwe regels voor

meerwerk onder voorwaarden mogelijk om het meerwerk niet uit te betalen maar te compenseren door betaalde vrije tijd. Deze mogelijkheid moet dan wel zijn opgenomen in de van toepassing zijnde cao.

ZONNEPANELEN VOOR UW BEDRIJFSPAND

Overweegt u zonnepanelen voor uw bedrijfspand, laat dan geen extra voordeel liggen. U heeft namelijk recht op investeringsaftrek, tenzij u investeert in zogenoemde geïntegreerde zonnepanelen (geïntegreerd in het dak).

Zonnepanelen leveren elektriciteit op die u zelf gebruikt voor uw bedrijf. Het overschot aan elektriciteit levert u terug aan het net. Investeert u bedrijfsmatig in zonnepanelen dan komt u (met uitzondering van de eerder genoemde geïntegreerde zonnepanelen) in aanmerking voor de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek (KIA). Dat is ook het geval als u investeert in een zonneboiler of zonnecollector.

De investering in (niet geïntegreerde) zonnepanelen telt voor de berekening van de KIA mee met andere investeringen in bedrijfsmiddelen. Investeert u in 2017 voor meer dan € 2.300, dan kunt u 28% van het investeringsbedrag in aftrek brengen. De KIA neemt af naarmate het investeringsbedrag hoger is. Bij een investeringsbedrag van € 312.176 of meer is geen aftrek meer mogelijk.

Let op!

Een investering telt pas mee voor de KIA als het bedrijfsmiddel minstens € 450 kost.

Naast de KIA, kunt u voor bepaalde zonnepaneleninstallaties en zonnecollectorsystemen ook energie-investeringsaftrek (EIA) aanvragen. Dergelijke investeringen moeten dan wel voorkomen op de [Energielijst 2017](#). De EIA is een extra fiscale aftrekpost van 55,5% van de investeringskosten.

Let op!

Om in aanmerking te komen voor de EIA moet de energiezuinige investering meer bedragen dan € 2.500. Bovendien moet u binnen drie maanden na het aangaan van uw investeringsverplichting de investering aanmelden bij [RVO.nl](#).

KAN BIJTELLING BESTELAUTO TOCH ACHTERWEGE BLIJVEN?

Houdt uw werknemer geen kilometerregistratie bij voor zijn bestelauto? Beschikt hij ook niet over een verklaring geen privégebruik auto of een verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto? Dan kan de bijtelling toch achterwege blijven als de auto buiten werktijd niet gebruikt kan worden. De Hoge Raad heeft dit onlangs nog eens bevestigd.

Een bijtelling kan niet zonder meer achterwege blijven. Voor bestelauto's die buiten werktijd niet gebruikt kunnen worden, is in de wet echter opgenomen dat geen bijtelling hoeft te worden toegepast.

Voorbeeld

Een voorbeeld van een bestelauto die buiten werktijd niet gebruikt kan worden, is de bestelauto die elke dag na het werk op het parkeerterrein van de werkgever wordt geparkeerd (ofwel achter het hek van de werkgever gaat). De Belastingdienst heeft namelijk in oude uitingen al aangegeven dat door stalling op het parkeerterrein bij het bedrijfspand in principe geen privégebruik buiten werktijd mogelijk is. De Belastingdienst achtte het daarbij wel essentieel dat de werkgever controleert of de auto inderdaad op het parkeerterrein wordt geparkeerd, bijvoorbeeld door controle van de achtergelaten sleutels.

Let op!

Een dergelijke wettelijke regeling bestaat niet voor personenauto's. U kunt zich dus voor personenauto's niet zonder meer op deze regeling beroepen. Overleg daarom met de Belastingdienst of het buiten werktijd parkeren van personenauto's op het parkeerterrein bij het bedrijfspand in uw specifieke geval voldoende is om geen bijtelling toe te passen.

Hoge Raad

In een rechtszaak die onlangs voorlag bij de Hoge Raad stond de bijtelling van bestelauto's ter discussie. Omdat het gerechtshof in de zaak echter niet had beoordeeld of de bestelauto's na werktijd niet konden worden gebruikt, heeft de Hoge Raad het gerechtshof de opdracht gegeven dit alsnog te onderzoeken. Het is daarom nog even afwachten wat het definitieve oordeel gaat worden in deze zaak.

NIEUWSBERICHTEN

U kunt in 2017 meer belastingvrij schenken

De bedragen die u in 2017 belastingvrij kunt schenken, zijn verhoogd. Wij vatten in onderstaand overzicht de nieuwe vrijstellingsbedragen voor de schenkbelasting voor u samen. De vrijstellingen voor de schenkbelasting zijn voor 2017 als volgt:

Kinderen	€ 5.320
Kinderen 18-40 jaar (eenmalig)	€ 25.526
Of	
Kinderen 18-40 jaar (eenmalig), indien schenking wordt aangewend voor een dure studie	€ 53.176
Verkrijgers 18-40 jaar (eenmalig), indien schenking wordt aangewend voor de eigen woning	€ 100.000
Overige verkrijgers	€ 2.129

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, maar de begunstigde moet nog wel tussen de 18 en 40 jaar oud zijn. Onder voorwaarden kan deze vrijstelling van € 100.000 gespreid over drie opeenvolgende jaren worden benut. Uiteraard moet het geschonken bedrag worden gebruikt voor de eigen woning.

Alle schenkingen worden per kalenderjaar bij elkaar geteld en beoordeeld of deze nog binnen de vrijstellingen vallen. Een schenking voor uiterlijk 31 december verlaagt bovendien de grondslag voor uw box 3-heffing in 2018.

Neem contact op met uw RSM-adviseur voordat u gaat schenken. De (overgangs)regeling van de schenkingsvrijstelling voor de eigen woning is namelijk erg complex.

Het vergoeden van maaltijden

Als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden kunt u maaltijden en consumpties aan uw werknemers vergoeden of verstrekken? In een aantal gevallen kan de vergoeding of verstrekking onbelast plaatsvinden, maar het kan ook zijn dat u een geringe bijtelling van € 3,30 (cijfer 2017) in aanmerking

moet nemen. Dit is afhankelijk van de omstandigheden en de reden waarom u als werkgever een maaltijd vergoedt, dan wel verstrekt.

Zo zijn maaltijden tijdens een dienstreis of een maaltijd met een zakelijke relatie gericht vrijgesteld. Zij gaan dus ook niet ten koste van de vrije ruimte in de werkkostenregeling (de vrije ruimte bedraagt 1,2% van uw totale fiscale loon). Zakelijke maaltijden zijn dus volledig onbelast. Hetzelfde geldt voor de maaltijd van een werknemer die tussen 17.00 en 20.00 uur door zijn werk niet thuis kan eten (bijvoorbeeld tijdens koopavonden of ploegdiensten). Consumpties op de werkplek worden op nihil gewaardeerd en zijn daardoor niet belast. Dit geldt niet voor maaltijden op de werkplek. Deze worden belast tegen een fiscale forfaitaire waarde van € 3,30 per maaltijd.

Kosten van maaltijden zijn voor inkomstenbelasting-ondernemers voor 80% aftrekbaar. Voor bv's en nv's bedraagt de maximale aftrek 73,5%. Er kan gekozen worden om maximaal € 4.500, dan wel 0,4% van loonsom als maximale aftrek per kalender voor maaltijden en consumpties.

Mag u inhouden bij lage lonen?

Bij werknemers met lage lonen moet u vanaf 1 januari 2017 alert zijn. U mag namelijk vanaf die datum niet zonder meer bedragen inhouden op of verrekenen met hun loon als u hierdoor minder dan het netto wettelijk minimumloon uitbetaalt. Inhouden of verrekenen is nog wel toegestaan met bedragen boven het netto wettelijk minimumloon of met vakantiegeld. Op het verbod zijn een aantal uitzonderingen mogelijk zoals voor wettelijk verplichte inhoudingen, uitbetaalde voorschotten, huisvestingskosten en de premie (dus niet de inkomensafhankelijke bijdrage) zorgverzekering. Onder voorwaarden mag u deze bedragen wel inhouden, ook als u daardoor minder uitbetaalt dan het netto wettelijk minimumloon.

Wijzigingen Arbowet

De Arbowet wijzigt. Werkgevers en werknemers worden meer betrokken bij de arbodienstverlening, de preventie binnen de onderneming en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts. De verwachting is dat de wijzigingen per 1 juli 2017 van kracht worden. De wijzigingen hebben onder meer betrekking op

de bedrijfsarts. Zo krijgt iedere werknemer recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts op kosten van de werkgever. De bedrijfsarts krijgt ook het recht om elke werkplek te bezoeken en zijn adviesrol wordt verduidelijkt. Daarnaast krijgt de ondernemingsraad meer rechten, denk aan de keuze voor de preventiemedewerker. Vanaf 1 juli 2017 moeten de afspraken over de arbodienstverlening ook worden vastgelegd in een basiscontract arbodienstverlening.

Smartphone, tablet of computer van de zaak

Vergoedt u aan uw werknemers de telefoonkosten, dan wel verstrekt u aan hen een smartphone, tablet of laptop? Dit kan onbelast plaatsvinden indien u dit redelijkerwijs noodzakelijk acht voor de behoorlijke uitoefening van het werk van uw werknemer. De vergoeding van het abonnement voor een vaste telefoonaansluiting thuis is echter nooit gericht vrijgesteld, omdat deze vrijstelling alleen geldt met betrekking tot mobiele communicatiemiddelen. U kunt deze vergoeding wel als eindheffingsbestanddeel aanwijzen in uw vrije ruimte.

Let op!

Mobiele communicatiemiddelen of computers die met toepassing van een cafetarieregeling worden vergoed of verstrekt, zijn nooit gericht vrijgesteld onder het noodzakelijkheids criterium. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een werknemer belast loon in geld, dan wel overuren of vrije dagen inlevert voor een smartphone, tablet of laptop.

Iemand met een uitkering in dienst nemen

Wilt u iemand in dienst nemen vanuit een uitkering maar twijfelt u? Vraag het UWV om een proefplaatsing. De werknemer behoudt dan in de eerste twee maanden zijn uitkering, waardoor u nog geen salaris hoeft te betalen. U kunt om een proefplaatsing vragen voor iedereen met een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering, die moeilijk aan het werk komt. Komt de werknemer uit een WW-uitkering, dan geldt als extra voorwaarde dat hij minimaal drie maanden werkloos moet zijn geweest. Voorwaarde voor de proefplaatsing is dat u de bedoeling heeft om een dienstverband van minimaal zes maanden aan te bieden voor ten minste hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing. U moet tijdens de proefplaatsing wel zorgen voor een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer.

RSM in Nederland

Regio Noord- en Midden-Nederland

Alkmaar, **T** 072 5411111
Amsterdam, **T** 020 635 20 00
Haarlem, **T** 023 530 04 00
Utrecht, **T** 030 23173 44

Regio Rotterdam

Rotterdam, **T** 010 455 41 00

Regio Zuid-Nederland

Eindhoven, **T** 040 295 00 15
Heerlen, **T** 045 405 55 55
Maastricht, **T** 043 363 90 50
Roermond, **T** 0475 336 163
Venlo, **T** 077 354 28 00

www.rsmnl.com

De in deze nieuwsbrief opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit nieuwsbericht de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering. RSM Netherlands B.V. kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan. Februari 2017