

ST NIEUWSBRIEF 2015 deel 3

1. Personeelsfeest op externe locatie toch belast

De Belastingdienst is op 17 maart teruggekomen op een eerdere uitspraak met betrekking tot vrijstelling van personeelsfeesten. Met als gevolg dat het hapje, het lopende buffet, de drankjes, de reiskosten en eventuele overnachtingskosten toch over het algemeen niet buiten de heffing zullen blijven.

Personeelsfeest aansluitend op studiedag toch belast

Als u een studiedag op een externe locatie organiseert met aansluitend een personeelsfeest dan geldt volgens de Belastingdienst het volgende: de invulling van het programma is doorslaggevend bij de beoordeling van het karakter en of u dit onbelast kunt doen. Studiedagen zijn gericht vrijgesteld. De lunch en de reiskosten maken daarvan deel uit en kunt u daarom ook onbelast verstrekken.

Het personeelsfeest is zonder meer een aparte activiteit en heeft vooral een consumptief karakter. De kosten van dit feest zijn loon voor uw werknemers. U kunt dit loon ook aanwijzen in de vrije ruimte. Het gaat hierbij om de kosten voor het lopende buffet, het optreden van de beroemde artiest en eventuele andere consumpties.

Evenementen met vooral een zakelijk karakter wel vrijgesteld

Uit de vragen en antwoorden van de Belastingdienst kan worden opgemaakt dat de Belastingdienst van mening is dat personeelsevenementen over het algemeen vooral een consumptief karakter hebben en daarom belast zijn. Een personeelsreis om het bedrijfsjubileum te vieren, een skivakantie om de samenwerking tussen uw werknemers te bevorderen, een teamuitje met partners van de werknemers, een middagje paintballen en een nieuwjaarsbijeenkomst vormen allemaal belast loon dat u naar keuze kunt aanwijzen in de vrije ruimte.

Tip:

Het personeelsevenement is wel vrijgesteld als het zakelijke karakter overheerst. Denk hierbij aan een zakelijk evenement voor uw zakenrelaties waaraan ook uw werknemers deelnemen of een seminar dat wordt afgesloten met een hapje en een drankje. Ook een ontbijtsessie voor uw werknemers op een externe locatie is gericht vrijgesteld als deze vooral een zakelijke karakter heeft.

Eerdere uitspraken Belastingdienst

De Belastingdienst gaf in februari aan dat een personeelsfeest op een externe locatie dat plaatsvindt aansluitend op een studiedag, onder de vrijstelling kon vallen met betrekking tot de reis- en verblijfkosten. Alleen een eventueel optreden van een artiest zou loon vormen. Hier is de Belastingdienst nu op terug gekomen, via de veelgestelde vragen op haar website.

Tip:

Helaas kan een personeelsfeest na een studiedag op een externe locatie over het algemeen dus toch niet onder een gerichte vrijstelling vallen. Dit is anders als u het personeelsfeest op uw eigen locatie organiseert. In dat geval kan dit personeelsfeest onbelast plaatsvinden. Nuttigen uw personeelsleden echter tijdens het feest ook een maaltijd, dan moet u € 3,20 per maaltijd tot het loon rekenen. U kunt dit loon echter ook aanwijzen in de vrije ruimte.

2. Brengt u de juiste btw in rekening aan particulieren?

Verkoopt u vanuit Nederland binnen de EU goederen aan particulieren of organisaties die niet btw-plichtig zijn? En gaat het niet om nieuwe of bijna nieuwe vervoermiddelen? Dan moet u Nederlandse btw op de factuur zetten.

Maar let op, want er geldt een drempelbedrag dat per land verschillend is. Levert u voor meer dan het drempelbedrag, dan moet u voor de leveringen boven het drempelbedrag de btw van dat land op uw factuur vermelden. Ook moet u zich dan aanmelden bij de belastingdienst van het betreffende land om daar de btw aan te kunnen geven.

Voorbeeld

Tot en met 4 september 2015 levert u voor € 99.500 goederen aan Franse particulieren. U brengt hierover Nederlandse btw in rekening en deze geeft deze btw in Nederland aan. Op 5 september 2015 verkoopt u voor € 700 goederen aan een Franse particulier. U overschrijdt daarmee het Franse drempelbedrag van € 100.000. U brengt over die levering en alle volgende leveringen in 2015 Franse btw in rekening. Die btw draagt u af aan de Franse belastingdienst. U moet zich dan ook in Frankrijk laten registreren als ondernemer.

Heeft u in een jaar buitenlandse btw in rekening moeten brengen wegens overschrijding van de drempel? Dan moet u het volgende jaar over alle leveringen (ofwel afstandsverkopen) aan dat land ook buitenlandse btw in rekening brengen. Ook als u onder het drempelbedrag blijft.

Let op!

- Houd per land bij of uw afnemers aftrekgerechtigd zijn en een btw-identificatienummer hebben.
- Houd per land bij of u met uw leveringen onder het drempelbedrag blijft.
- Breng vanaf de levering waarmee het drempelbedrag wordt overschreden buitenlandse btw in rekening.
- Reik facturen uit aan alle afnemers aan wie u buitenlandse btw in rekening brengt, dus ook aan particulieren.

U kunt ervoor kiezen om de drempelbedragen niet toe te passen. Dat kunt u per land doen. Hiermee kunt u in landen met een lager btw-tarief alle leveringen doen tegen het buitenlandse btw-tarief. Dien daarvoor een verzoek in bij uw belastingkantoor. Na twee kalenderjaren kunt u er weer voor kiezen om de drempelbedragen weer wel toe te passen.

Bewaar de administratie goed

Brengt u buitenlandse btw in rekening? Dan moet u kunnen aantonen dat dat juist is. Bewaar daarom alle relevante documentatie over de leveringen. Denk hierbij aan kopiefacturen, vrachtbrieven, pakbonnen, betalingsbewijzen, 'voor ontvangst' getekende kopiefacturen en vervoersverklaringen.

3. Hogere transitievergoeding voor 50-plusser

Per 1 juli 2015 zal de huidige ontslagvergoeding plaatsmaken voor de transitievergoeding. Voor de werknemer van 50 jaar of ouder die op het moment van ontslag minstens tien jaar bij u in dienst is, geldt een overgangsregeling. Hij of zij krijgt een hogere transitievergoeding dan de werknemer die de leeftijd van 50 nog niet is gepasseerd.

Let op!

De overgangsregeling is tijdelijk en geldt tot 2020. U betaalt straks alleen een hogere transitievergoeding wanneer u in het laatste halfjaar voorafgaand aan het jaar waarin u de 50-plusser ontslaat, minimaal 25 werknemers in dienst heeft.

Hoe hoog is de transitievergoeding?

De transitievergoeding bedraagt kort gezegd voor een werknemer die na twee jaar wordt ontslagen 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar. Omgerekend is dit 1/3 maandsalaris per volledig dienstjaar. Na 10 jaar wordt de vergoeding opgehoogd naar 1/4 maandsalaris per gewerkt halfjaar oftewel een 1/2 maandsalaris per dienstjaar. Vanaf 50 jaar bedraagt de vergoeding een 1/2 maandsalaris per elk half dienstjaar.

Rekenvoorbeeld

Stel u ontslaat op 31 december 2015 een werknemer die op dat moment 15 jaar bij u in dienst is. Het dienstverband is begonnen op 1 januari 2001. Op 1 april 2011 is deze werknemer 50 geworden. Hij was toen 10 jaar en drie maanden bij u in dienst. U berekent de transitievergoeding nu als volgt:

- periode 2001-2010: $1/6$ maandsalaris x 20 halve dienstjaren = $3 + 1/3$ maandsalaris
- januari 2011-juni 2011: $1/4$ maandsalaris x 1 half dienstjaar = $1/4$ maandsalaris
- juli 2011- december 2015: $1/2$ maandsalaris x 9 halve dienstjaren = $4 + 1/2$ maandsalaris

De totale transitievergoeding bedraagt dus 8 maandsalarissen + $1/12$ maandsalaris.

Enig voorbehoud

Bovenstaand rekenvoorbeeld komt van Rijksoverheid.nl, de overheidssite waarop onder andere het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitleg geeft over diverse regels. In het voorbeeld wordt er van uitgegaan dat de verhoging naar 1/2 maandsalaris ingaat vanaf de eerste volledige periode van 6 maanden nadat iemand 50 jaar is geworden. Daar bestaat in de praktijk echter wat onduidelijkheid over. Kijkt men namelijk naar de letterlijke wettekst dan zou de periode van 6 maanden moeten gaan tellen vanaf de dag dat iemand 50 jaar wordt. De regel is dus niet helemaal duidelijk. Wellicht dat de rechter hier uiteindelijk het laatste woord over moet geven.

Let op!

Ook voor de 50-plusser kan de transitievergoeding niet meer bedragen dan maximaal € 75.000, of maximaal een jaarsalaris als iemand meer verdient dan € 75.000 per jaar.

4. Wijziging regels kort- en langdurend zorgverlof

Per 1 juli 2015 veranderen de regels voor kortdurend en langdurend zorgverlof. Wat moet u weten?

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg te geven aan inwonende (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders. Deze groep wordt vanaf 1 juli 2015 verruimd (zie hierna). Als werkgever betaalt u minstens 70% van het salaris door, maar niet minder dan het minimumloon. Tijdens het zorgverlof bouwt uw werknemer vakantiedagen op.

Uw werknemer kan meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. Er geldt wel een maximum aantal uren. Dit is twee keer het aantal uren dat uw werknemer per week werkt in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Voorbeeld: Als uw werknemer 36 uur per week werkt, kan uw werknemer per 12 maanden in totaal 72 uur kortdurend zorgverlof opnemen.

Tip:

Pas de regeling voor kortdurend zorgverlof in uw arbeidsvoorwaarden per 1 juli 2015 aan.

Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind of ouder te zorgen. U als werkgever hoeft het salaris tijdens het verlof niet door te betalen, maar uw werknemer bouwt tijdens het verlof wel vakantiedagen op.

Uw werknemer kan per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat uw werknemer per week werkt opnemen. U kunt met uw werknemer afspreken dat het verlof over maximaal 18 weken wordt verdeeld. In overleg kunt u met uw werknemer andere afspraken maken.

Let op!

Langdurend verlof moet uw werknemer schriftelijk aanvragen, minstens twee weken voordat het verlof ingaat.

Uitbreiding kort- en langdurend zorgverlof

Vanaf 1 juli 2015 kunnen werknemers ook kort- en langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg aan:

- grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten),
- andere huisgenoten dan de kinderen of partner (bijvoorbeeld een inwonende tante),
- mensen met wie uw werknemer een sociale relatie heeft (bijvoorbeeld een buurvrouw of vriend) en die van de hulp van uw werknemer afhankelijk zijn.

Geen kort- en langdurend zorgverlof bij ernstige problemen voor werkgever

Als werkgever kunt u het verlof alleen weigeren als het bedrijf hierdoor in ernstige problemen komt. De wet heeft het over een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Als het zorgverlof is begonnen, mag u als werkgever dit niet meer stoppen. Wel mag u achteraf vragen naar bijvoorbeeld een doktersrekening of een afspraakbevestiging voor een medisch onderzoek.

Let op!

In de cao of regeling met de ondernemingsraad kunnen andere afspraken staan. Als dit zo is, gelden die afspraken.

NIEUWSBERICHTEN

1. Definitieve streep door depotstelsel

Op 16 maart 2015 heeft de Belastingdienst bevestigd dat het depotstelsel definitief niet doorgaat. Het systeem van g-rekeningen blijft bestaan en wordt toekomstbestendig gemaakt.

Dit betekent voor het bedrijfsleven dat vrijwaring door storting op de g-rekening niet verandert. Ook de doelgroepen blijven hetzelfde. Tot slot gaat de verplichte g-rekening voor niet-gecertificeerde uitzendondernemingen voorlopig niet door en wordt de mogelijkheid voor zzp'ers om een g-rekening te openen niet verder verkend. Wel wordt het g-rekeningenstelsel toekomstbestendig gemaakt.

2. 30%-regeling voor de buitenlandse werknemer aangepast

Met de 30%-regeling mag u kort gezegd onder voorwaarden en zonder nader bewijs maximaal **30%** van het loon onbelast vergoeden aan de werknemer die u in het buitenland heeft geworven. Het moet gaan om een werknemer met specifieke deskundigheid die in Nederland schaars is. De regeling is met ingang van dit jaar op twee punten aangepast. Ten eerste is de jaarlijkse inkomensnorm geïndexeerd. Ten tweede is het begrip mastertitel verduidelijkt:

- Voor werknemers jonger dan 30 jaar met een mastertitel: belastbaar jaarloon minimaal € 27.901 exclusief de onbelaste vergoeding voor extraterritoriale kosten;
- Voor overige werknemers: belastbaar jaarloon minimaal € 36.705 exclusief de onbelaste vergoeding voor extraterritoriale kosten.

Werknemers die wetenschappelijk onderzoek doen bij bepaalde instellingen en artsen in opleiding tot specialist, hoeven niet aan een inkomensnorm te voldoen. Onder mastertitel wordt begrepen een Nederlandse mastertitel in het wetenschappelijk onderwijs of een gelijkwaardige buitenlandse titel.

3. Subsidie praktijkleren: gratis voorlichtingsbijeenkomsten

Wilt u als werkgever meer weten over de Subsidieregeling praktijkleren? Met deze subsidieregeling kunt u compensatie krijgen voor de kosten die u maakt voor begeleiding van bepaalde studenten/deelnemers/leerlingen binnen uw bedrijf. Om werkgevers te informeren over deze subsidieregeling organiseert de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl) gratis voorlichtingsbijeenkomsten op verschillende data en locaties.

U kunt de Subsidieregeling praktijkleren voor het studiejaar 2014-2015 aanvragen vanaf 2 juni 2015 tot en met 15 september 2015 (17.00 uur). U kunt zich aanmelden voor een voorlichtingsbijeenkomst via de site van RVO.nl.

4. Speerpunten aangifte inkomstenbelasting 2014

Bij de aangifte inkomstenbelasting 2014 zal de Belastingdienst extra aandacht besteden aan de volgende service- en controletema's:

- Specifieke zorgkosten zoals dieetkosten, gezinshulp en medicijnen. Voor de aftrek van zorgkosten moet u aan bepaalde voorwaarden voldoen en er geldt een drempelbedrag. Alleen het deel van de kosten dat uitkomt boven een bepaalde drempel, is aftrekbaar.
- Kosten voor levensonderhoud van kinderen jonger dan 21 jaar. Deze aftrekpost is met ingang van 2015 komen te vervallen. In uw aangifte 2014 kunt u - als u voldoet aan de voorwaarden - nog wel een vast bedrag in aftrek brengen.
- Buitenlandse pensioenen.
- Buitenlands vermogen.
- Aftrek van kosten voor een Rijksmonumentenpand.

Ontvangt u straks een te betalen aanslag inkomstenbelasting en/of een aanslag inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet over 2014, dan krijgt u eenmalig automatisch vier maanden extra de tijd om het bedrag op de aanslag te betalen. Dit komt bovenop de standaard betalingstermijn van zes weken. Deze extra ruime betalingstermijn geldt voor aanslagen die worden opgelegd vanaf 1 mei 2015 tot en met 30 juni 2016.

5. Tweede Kamer stemt in met aanpak schijnconstructies

De Tweede Kamer heeft op dinsdag 3 maart 2015 ingestemd met de Wet Aanpak Schijnconstructies. Dat is goed nieuws voor werkgevers die veel last hebben van oneerlijke concurrentie van 'malafide' werkgevers die met constructies werknemers uit bijvoorbeeld het buitenland goedkoop in Nederland laten werken. Als ook de Eerste Kamer op tijd akkoord gaat, dan treedt de wet in werking per 1 juli 2015. De belangrijkste maatregelen uit de Wet Aanpak Schijnconstructies zijn:

- Opdrachtgevers die (behoren te) weten dat een werknemer wordt onderbetaald, kunnen hiervoor aansprakelijk worden gesteld. Bij ernstige onderbetaling kan een werknemer na zes maanden de hoofdopdrachtgever aansprakelijk stellen.
- Werkgevers mogen niet langer bedragen op het minimumloon inhouden of een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding uitbetalen.
- De Inspectie SZW gaat de namen bekend maken van bijvoorbeeld bedrijven die werknemers onderbetalen.
- Minimumloon mag niet meer contant worden uitbetaald en loonstroken moeten transparanter.
- Werkgevers-en werknemersorganisaties en de Inspectie SZW gaan onderling informatie uitwisselen als het vermoeden bestaat dat een werkgever de cao-afspraken niet nakomt.

6. Handige factsheets over de Wet werk en zekerheid

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid veranderen de regels voor het verlengen en het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit heeft grote impact voor uitzendkrachten, oproepkrachten en payrollmedewerkers. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onderstaande factsheets beschikbaar gesteld:

- Werken met uitzendkrachten.
- Verlenging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd.
- Werkgevers en oproepkrachten.
- Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Ontslag payrollwerknemers.