

MKB-Nieuwsbrief 06/2023

Let op!

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Het overzicht in deze MKB-Nieuwsbrief is geschreven met de kennis tot en met maandag 5 juni 2023, 20:00 uur.

1. Wet toekomst pensioenen definitief!

De Wet toekomst pensioenen is op 30 mei definitief geworden. De Eerste Kamer stemde in grote meerderheid voor.

Ingangsdatum

De wet gaat per 1 juli 2023 in, maar er geldt wel een overgangsregime voor bestaande pensioenregelingen tot 2028 (dat was in het wetsvoorstel eerst nog 2027).



Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel zijn:

1. Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten, met een flatratepremie (= eenzelfde premie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd) van maximaal 30%. Uiterlijk derhalve per 2028, eerder mag.
2. Bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende staffel mogen in stand blijven voor alle werknemers die per 1 januari 2028 al in dienst zijn. Nieuwe werknemers krijgen vanaf die datum wel een flatratepremie.
3. Er moet adequaat gecompenseerd worden voor werknemers die er mogelijk op achteruitgaan. Dit is globaal de groep 45-68 jaar. Wat precies adequaat is, is niet vastgelegd en zal derhalve uitonderhandeld moeten worden per werkgever. De compensatie mag in extra pensioen (de flatrate wordt daartoe 33% tot 2037) of via extra salaris. In geval van extra pensioen geldt dat ook voor nieuwe werknemers gedurende de compensatieperiode.
4. Pensioenfondsen mogen kiezen tussen de solidaire premieovereenkomst of de flexibele premieovereenkomst (doorbeleggen). De eerste voorziet onder andere in beschermingsrendement voor gepensioneerden en mag een buffer kennen van 15% van het pensioenvermogen om mogelijke verlagingen van ingegane pensioenen op te vangen.
5. Opgebouwde (middel- of eindloon)pensioenen bij een verzekeraar mogen gewoon in stand blijven. Lopende middelloonregelingen mogen nog tot 2028 omgezet worden in een stijgende, beschikbare premiestaffel (die dan weer voortgezet mag worden voor zittende werknemers).
6. Het partnerpensioen wordt gestandaardiseerd en mag maximaal 50% van het salaris bedragen en wordt per definitie op risicobasis verzekerd.

7. De mogelijkheid om 10% op de pensioeningangsdatum in één keer uit te laten keren (dit was al wet), gaat waarschijnlijk per 2024 in. Deze uitkering wordt dan belast in het jaar volgend op de AOW-ingang als de uitkering in het eerste jaar waarin AOW wordt ontvangen, wordt genoten. Op die manier hoeft daarover geen AOW-premie betaald te worden.
8. De lijfrenteaf trek gaat ook naar 30% (nu 13,3%) en de tijdelijke oudedagslijfrente blijft bestaan.
9. Het pensioen mag nog maar vanaf 10 jaar voor AOW-datum ingaan. Er hoeft dan geen verklaring meer te worden overgelegd dat uit het arbeidsproces wordt gestopt. Nu is de ingangsdatum nog helemaal vrij, maar er moet bij meer dan 5 jaar voor AOW-datum wel een verklaring overgelegd worden dat gestopt wordt met werken.
10. Tot slot mogen sociale partners verder praten over een regeling voor zware beroepen. Het huidige boetevrije Recht op Vervroegde Uittreding (vanaf 3 jaar voor AOW-datum) loopt per 2025 af.

Transitie

Uiteraard moet de hele pensioentransitie goed vastgelegd worden door middel van een transitieplan (waarin alle keuzes en gevolgen worden uitgelegd), een communicatieplan en een compensatieplan. Daarmee moeten zowel interne als externe toezichthouders instemmen. Het individuele bezwaarrecht van artikel 85 Pensioenwet is tijdelijk buiten werking gesteld. Nu kan een individuele werknemer bezwaar maken bij een collectieve waardeoverdracht. Om te bewerkstelligen dat iedereen overgaat naar het nieuwe systeem, is besloten dat hiertegen geen bezwaar mogelijk is.

Let op!

Als blijkt dat de transitie niet per 2028 lukt, kan de termijn verlengd worden met een jaar voor individuele pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank als toezichthouder geef hiervoor dan toestemming. Mocht blijken dat het voor heel veel uitvoerders geldt, dan kan er uiteraard een generaal pardon komen vanuit de wetgever.

2. Kabinetsplannen met betrekking tot zelfstandigen

Het kabinet wil schijnzelfstandigheid tegengaan. Dit vergt een aanpak langs drie lijnen: een gelijk spelveld tussen contractvormen, meer duidelijkheid over de vraag wanneer gewerkt wordt als werknemer dan wel als zelfstandige en verbetering van handhaving op schijnzelfstandigheid.



Toekomstige wijzigingen

Allereerst worden de fiscale verschillen tussen werknemers in loondienst en zelfstandigen verkleind. Daarmee is al begonnen. Zo is opbouw van de fiscale oudedagsreserve (FOR) al niet meer mogelijk vanaf 2023 en wordt de zelfstandigenaftrek versneld afgebouwd tot € 900 in 2027. Andere maatregelen staan op de planning, zoals een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (AOV), verduidelijking van het werken 'in dienst van' en een rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Hiervoor is een wetswijziging nodig.

Let op!

De bedoeling is om de parlementaire behandeling van het betreffende wetsvoorstel in 2024 te laten plaatsvinden. Tevens bestaat het voornemen om het huidige handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 volledig op te heffen.

Verplichte AOV

De verplichte AOV gaat voornamelijk alleen gelden voor ib-ondernemers (en meewerkende partners) en niet voor dga's en resultaatgenieters. Wanneer het in de toekomst uitvoeringstechnisch wel haalbaar is om een onderscheid te maken tussen zelfstandigen met en zonder personeel, kan een verzekeringsplicht voor de dga's zonder personeel worden ingevuld.

In dienst van

Om nadere invulling te geven aan de open norm 'werken in dienst van' worden drie hoofdelementen benoemd: materiële ondergeschiktheid (toezicht, instructies etc.), de organisatorische inbedding van het werk en – als contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst – zelfstandig ondernemerschap binnen de betreffende arbeidsrelatie.

Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst

Ook is het de bedoeling om het 'civielrechtelijke rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst', te koppelen aan een maximaal uurtarief. De tariefgrens hiervan wordt nog nader bepaald (mogelijk tarief tussen de 30 en 35 euro).

Het betreft hier overigens een weerlegbaar rechtsvermoeden. Dit betekent dat er bij werken tegen een vergoeding tot maximaal het uurtarief geacht wordt een arbeidsovereenkomst te zijn. Tegenbewijs waaruit blijkt dat niet sprake is van een arbeidsovereenkomst is echter mogelijk.

Let op!

De uiteindelijke toets of sprake is van een arbeidsovereenkomst zal dus gebaseerd blijven op arbeid, loon en werken in dienst van (gezag).

Aanvullende maatregelen specifieke sectoren

Het kabinet vindt de schijnzelfstandigheidsproblematiek in de sectoren kinderopvang, onderwijs en zorg dusdanig urgent dat er eerder ingegrepen moet worden. Een aanvullende aanpak is hiervoor noodzakelijk. Voor de zomer zal de Tweede Kamer hierover geïnformeerd worden. Bij deze aanvullende maatregelen moet waarde gehecht worden aan het belang van goed werkgeverschap in deze sectoren. Dit kan door het stimuleren van modern werkgeverschap, het bieden van meer flexibiliteit binnen een arbeidsovereenkomst door bijvoorbeeld meer ruimte te geven om de eigen werktijden te kiezen of het bieden van meer autonomie voor de werkende.

3. Voorgenomen hervormingen concurrentiebeding

Het kabinet is van plan om het concurrentiebeding te hervormen om zo onnodige beperkingen van zo'n beding en rechterlijke procedures tegen te gaan.



Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding legt de vrijheid van de werknemer aan banden om na afloop van zijn dienstverband elders in dienstbetrekking dan wel als zelfstandige te gaan werken. Om die reden is het met de nodige waarborgen omgeven. Zo is het alleen rechtsgeldig als het schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer en mag het als hoofdregel alleen worden afgesproken bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Het kabinet is van plan om het concurrentiebeding met nog meer waarborgen te omgeven.

Gebruik concurrentiebeding

Uit onderzoek is gebleken dat inmiddels naar schatting ca. 37% van de werknemers aan een concurrentiebeding is gebonden. Eén op de drie werkgevers hanteert een concurrentiebeding, vrijwel altijd als een standaardclausule in het arbeidscontract. Deze werknemers hebben echter vaak geen toegang tot kennis en/of relaties die de concurrentiepositie van de werkgever kunnen schaden. De vraag is dan reëel of het nog wel zinvol is om deze werknemers aan een concurrentiebeding te binden.

Ook geeft ongeveer een derde van de werkgevers aan dat ze het concurrentiebeding gebruiken als manier om werknemers aan zich te binden, terwijl de Hoge Raad in de zomer van 2022 expliciet heeft bepaald dat een concurrentiebeding daar niet voor is bedoeld.

Voorgenomen wijzigingen

De minister van SZW wil daarom een wetsvoorstel voorbereiden dat als doel heeft het concurrentiebeding te moderniseren. Ze is van plan de volgende voorgenomen wijzigingen verder uit te werken in een wetsvoorstel:

- het wettelijk begrenzen van het concurrentiebeding in tijdsduur;
- het verplicht opnemen in een concurrentiebeding van een geografisch bereik, gespecificeerd en gemotiveerd;
- het, evenals bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verplicht vermelden van een motivatie van 'het zwaarwichtig bedrijfsbelang';
- het door de werkgever, bij het succesvol invoeren van het concurrentiebeding, in beginsel betalen van een vergoeding, vastgesteld op een bij wettelijk voorschrift bepaald percentage van het laatst verdiende salaris van de werknemer.

Let op!

Het is nog niet bekend vanaf wanneer de voorgenomen wijzigingen in zouden moeten gaan. Het is de bedoeling dat het wetsvoorstel eind 2023 ter internetconsultatie wordt aangeboden.

4. Btw-verleggingsregeling vereist identiteit afnemer

Ondernemers die een verleggingsregeling in de btw toepassen, dienen de identiteit van de afnemer vast te stellen. De Hoge Raad oordeelde onlangs dat dit noodzakelijk is vanwege een effectieve controle op heffing en inning van de btw bij de afnemer.



Verleggingsregeling

Als een verleggingsregeling van toepassing is, dient niet de leverancier van goederen btw te berekenen en af te dragen, maar de afnemer. Nederland kent een aantal verleggingsregelingen die bedoeld zijn om fraude tegen te gaan en die met name zien op fraudegevoelige artikelen, zoals mobiele telefoons, laptops, oude metalen en lopen.

Afnemer onbekend

In bovengenoemde zaak had een handelaar oude metalen geleverd aan een afnemer, zonder dat de identiteit van de afnemer was vastgesteld. Bij het afhalen van de oude metalen was weliswaar een btw-identificatienummer verstrekt, maar dit bleek niet te kloppen. Toch waren facturen verstrekt waarop de btw was verlegd. De inspecteur legde een naheffing op aan de handelaar vanwege het ten onrechte verleggen van de btw, waarna de zaak voor de rechter kwam.

Identiteit vereist?

In deze zaak was de vraag met name of voor toepassing van de verleggingsregeling de identiteit van de afnemer bekend moest zijn. Hof Den Bosch oordeelde dat het voldoende is als duidelijk is dat de afnemer een ondernemer is, maar volgens de Hoge Raad is dit niet genoeg. Zonder de identiteit is immers niet gegarandeerd dat de verschuldigde btw ook geheven en afgedragen wordt.

Verschillende verleggingsregelingen

In de zaak bij de Hoge Raad ging het om de levering van oude metalen. In de wet zijn echter nog meer verleggingsregelingen opgenomen om fraude tegen te gaan. Het oordeel van de Hoge Raad geldt ook voor die verleggingsregelingen. Het gaat hierbij onder meer om de btw-verleggingsregelingen bij:

- onderaanneming en personeel uitlenen in de sectoren bouw, scheepsbouw, schoonmaakbedrijven en hoveniers,
- levering van mobiele telefoons, chips, spelcomputers, laptops en tablets,
- levering van goud, en
- levering van afval en oude materialen.

Speel op zeker!

De uitspraak maakt duidelijk dat leveranciers die een verleggingsregeling toepassen, er goed aan doen op zeker te spelen. Wie een verleggingsregeling toepast zonder zekerheid te hebben over de identiteit van de afnemer, loopt het risico zelf via een naheffing voor de af te dragen btw op te moeten draaien.

NIEUWSBERICHTEN

1. Kom nu in actie bij achterstand aflossing coronabelastingsschulden

Tijdens de coronacrisis konden bedrijven ervoor kiezen om de betaling van hun belastingschulden tijdelijk uit te stellen. Sinds 1 oktober 2022 moeten ondernemers deze schulden aflossen. Voor deze betalingsregeling gelden wel voorwaarden. Zo moeten ondernemers in principe maandelijks aflossen op de schulden en nieuw opkomende belastingen tijdig betalen. Voldoen zij hier niet aan, dan zal de Belastingdienst vanaf half juli 2023 aankondigen dat de betalingsregeling wordt ingetrokken. Eerder kondigde de Belastingdienst aan in die gevallen vanaf 13 juni 2023 de betalingsregeling in te trekken, maar dat is dus uitgesteld. Het gaat hierbij met name om ondernemers die meer dan één termijn op de betalingsregeling achterlopen en/of een structurele achterstand hebben op de lopende verplichtingen vanaf 1 oktober 2022. Geldt dat voor u, kom dan snel in actie. Lukt het niet om aan de voorwaarden van de betalingsregeling te voldoen, dan zijn er nog mogelijkheden. Neem daarvoor contact op met onze adviseurs.

2. Vraag btw zonnepanelen 2022 uiterlijk 30 juni terug

Als u in 2022 zonnepanelen kocht en op uw woning liet installeren, berekende de leverancier/installateur u 21% btw. Deze btw kunt u terugvragen. Hoeveel btw, is afhankelijk van het soort zonnepanelen (niet-geïntegreerd of geïntegreerd), het opwekvermogen en het btw-bedrag dat u betaalde. Heeft u de btw over 2022 nog niet teruggevraagd, vraag de Belastingdienst dan uiterlijk 30 juni 2023 om uitreiking van een btw-aangifte. Met deze btw-aangifte kunt u vervolgens de btw terugvragen. Voor de levering en installatie van zonnepanelen op en in de nabijheid van woningen geldt vanaf 2023 0% btw. Koopt u in 2023 zonnepanelen voor op uw woning, dan hoeft u dus geen btw meer terug te vragen.



3. Elektriciteit vergoeden voor auto van de zaak

Rijdt een werknemer in een elektrische of plug-inhybride auto van de zaak? Dan kunt u elektriciteitskosten voor het thuis opladen van de auto van de zaak onbelast aan de werknemer vergoeden. Dit kan tot maximaal de kostprijs van de elektriciteit. Tot die kostprijs behoren ook de extra kosten die uw werknemer verschuldigd is aan de energiemaatschappij door het opladen. Deze extra kosten worden bepaald door de variabele én vaste kosten te delen door het totale kWh-gebruik. Tot de kostprijs kunnen echter ook de afschrijving van zonnepanelen (gebruikt voor het opladen) horen. Ook als uw werknemer een openbare laadpaal in de buurt van zijn woning gebruikt, kunt u de kosten voor dat opladen onbelast aan uw werknemer vergoeden.

4. Subsidieregeling Praktijkleren vanaf 2 juni weer van start

Biedt u praktijk- of werkpleerplaatsen aan binnen uw bedrijf? Kijk dan of in u in aanmerking komt voor de Subsidie praktijkleren die u tot en met vrijdag 15 september 2023 17.00 uur weer kunt aanvragen. Aanvragen kan bij RVO. U kunt niet voor elke opleidingsvorm subsidie aanvragen. Bovendien verschillen de subsidievoorwaarden per opleiding. De verschillende voorwaarden kunt u lezen op de website van RVO. De subsidie bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. Voor een mbo bbl-leerplek voor de sectoren landbouw, horeca en recreatie is dit studiejaar nog extra subsidie beschikbaar.

5. Overdrachtsbelasting bij koop eigen woning en kamerverhuur

Koopt u een eigen woning die u voor een deel ook gaat verhuren? Dan moet u waarschijnlijk over een deel van de woning 10,4% overdrachtsbelasting betalen in plaats van 2% of 0%. Een van de voorwaarden voor het 2%- en 0%-tarief is namelijk dat u de woning als hoofdverblijf gaat gebruiken. Een verhuurde kamer kunt u echter niet als hoofdverblijf gebruiken. De Belastingdienst keurt wel goed dat u de ruimtes die u gemeenschappelijk met uw huurder gebruikt (bijvoorbeeld de keuken, woonkamer en de badkamer) tot uw hoofdverblijf rekent. Voor de verhuurde kamer kan echter het 2%- of 0%-tarief niet worden toegepast, maar bent u waarschijnlijk 10,4% verschuldigd. Dit is alleen anders als de totale oppervlakte van de door u als hoofdverblijf gebruikte ruimtes minimaal 90% bedraagt van de totale oppervlakte van de woning. In zo'n geval kan toch het 2%- of 0%-tarief op de gehele woningwaarde worden toegepast.

6. Aanvraag SLIM-subsidie voor samenwerking en grootbedrijf tot 27 juli

Tot en met 27 juli 2023 17.00 uur is het voor samenwerkingsverbanden in het mkb én voor het grootbedrijf in de sectoren landbouw, horeca en recreatie weer mogelijk om SLIM-subsidie aan te vragen. De SLIM-subsidie is bedoeld voor initiatieven gericht op het stimuleren van leren en ontwikkelen. Denk hierbij aan onder meer opleidings- of ontwikkelplannen, loopbaan- of ontwikkeladviezen en praktijkpleerplaatsen. De subsidiabele kosten voor samenwerkingsverbanden moeten minimaal € 210.000 zijn. De subsidie bedraagt 60% van de subsidiabele kosten. De maximale subsidie per samenwerkingsverband is € 500.000 (per samenwerkingspartner maximaal € 200.000). De subsidiabele kosten voor grootbedrijven moeten minimaal € 5.000 zijn. Ook hier bedraagt de subsidie 60% van de subsidiabele kosten. De maximale subsidie is € 200.000. De subsidie voor een praktijkpleerplaats is maximaal € 2.700.