

MKB-Nieuwsbrief 01/2021

Let op!

In deze MKB-Nieuwsbrief hebben we bewust geen coronagerelateerde maatregelen, zoals de NOW 3.0, opgenomen. Dit komt omdat er bij het verschijnen van deze nieuwsbrief nieuwe of uitbreidingen van bestaande steunmaatregelen in de maak zijn (of net bekend zijn gemaakt). We houden u op de hoogte.

1. Vijf belangrijke wijzigingen 2021 voor de werkgever

Per 1 januari zijn er weer tal van wijzigingen doorgevoerd op het gebied van lonen voor de werkgever en de dga. Welke springen het meest in het oog?

1. Wat verandert er in de werkkostenregeling?

Per 1 januari 2021 gaat de vrije ruimte binnen de WKR naar 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom. Over het meerdere van de loonsom wordt de vrije ruimte 1,18% (was 1,2%). In 2020 was naar aanleiding van de coronacrisis de vrije ruimte (eenmalig) verhoogd naar 3% over de eerste € 400.000 van de loonsom.

Concernregeling 2021

Heeft u meerdere bv's? Dan kunt u gebruikmaken van de zogenaamde concernregeling. Deze concernregeling kan nadelig uitpakken. Voor het concern in zijn geheel wordt de vrije ruimte namelijk bepaald op 1,7% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag dus niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern.

Tip!

Ga eerst na of de concernregeling wel voordelig voor u is. U hoeft dit uiterlijk pas in het tweede aangiftetijdvak te beslissen.

2. Gebruikelijk loon dga

Het gebruikelijk loon voor de dga stijgt in 2021 naar € 47.000. In 2020 was dit nog € 46.000.

De regeling voor gebruikelijk loon geldt voor iedereen die een aanmerkelijk belang heeft in een vennootschap en ook werk verricht voor diezelfde onderneming. Zij moeten in de loonaangifte een salaris opnemen dat 'gebruikelijk' is voor de werkzaamheden. Voor 2021 geldt dus als richtlijn een salaris van € 47.000.

3. Compensatie transitievergoeding bij einde bedrijf door pensioen of overlijden

Staakt u uw bedrijf door pensionering? Dan kunt u vanaf 1 januari 2021 aanspraak maken op een compensatie van de transitievergoedingen voor uw werknemers. Het gaat hier om bedrijven met minder dan 25 werknemers.

De overheid wil voorkomen dat werkgevers die door pensionering gedwongen zijn hun onderneming te staken, privévermogen moeten aanwenden om hun werknemers de transitievergoeding uit te kunnen betalen.

De compensatie transitievergoeding bij beëindiging van het bedrijf is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans. Voor de berekening van het aantal werknemers is het niet van belang of de werknemer een tijdelijk of een vast contract heeft. Er geldt geen terugwerkende kracht bij deze regeling.

Erfgenamen en/of medewerkgevers kunnen na het overlijden van de werkgever geconfronteerd worden met een onderneming die zij niet willen of kunnen voortzetten. Bedrijfsbeëindiging gevolgd door het ontslag van de werknemers zal dan de enige optie zijn. De erfgenamen van de overleden

werkgever die na aanvaarding van zijn nalatenschap van rechtswege werkgever zijn geworden, zijn bij beëindiging van de dienstverbanden dan een transitievergoeding verschuldigd aan alle ontslagen werknemers. Daarvoor kan ook compensatie worden aangevraagd.

4. Baangerelateerde Investeringskorting (BIK)

Het kabinet stimuleert bedrijven om investeringen te doen met een nieuwe investeringskorting, de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK). Deze tijdelijke regeling zorgt ervoor dat bedrijven ook in deze roerige tijden blijven investeren in bijvoorbeeld nieuwe machines. De regeling geldt voor nieuwe investeringen die vanaf 1 januari 2021 tot uiterlijk 31 december 2022 worden gedaan. Bij grote investeringen in een jaar is de korting tot € 5 miljoen 3,9%, daarboven 1,8%. Bedrijven kunnen de investeringskorting verrekenen met de af te dragen loonheffing.

Let op!

Vanwege de verrekening met de loonheffing is de BIK alleen interessant voor bedrijven met personeel.

Het is niet toegestaan een investering – waarvoor de BIK wordt verkregen – aan een derde ter beschikking te stellen. Het maakt niet uit of deze derde een Nederlands of buitenlands bedrijf is.

Let op!

Het is nog niet zeker of ook een fiscale eenheid in de vennootschapsbelasting de BIK kan aanvragen. Eerst moet er groen licht komen van de Europese Commissie of dit onderdeel van de BIK geoorloofde steun is.

5. Tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing

Als onderdeel van het pensioenakkoord is met ingang van 1 januari 2021 voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de RVU-heffing van 52% voor u als werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven.

De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- de uitkering ingevolge de RVU-regeling wordt toegekend in (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer.
- het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend.
- de RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden.
- de werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt.
- de RVU-drempelvrijstelling bedraagt maximaal een bedrag dat, na vermindering van loonbelasting en premies volksverzekeringen, gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

2. Geen mondkapje, geen loon

De vraag of een werkgever een werknemer kan verplichten een mondkapje te dragen, kwam aan de orde in een kort geding bij de rechtbank in Utrecht. Het ging om een werknemer die werkzaam was als chauffeur voor een banketbakkerij.

Instructierecht

De werkgever had het dragen van een mondkapje verplicht gesteld voor al zijn personeelsleden in zijn bedrijfspanden en had zich daarbij beroepen op zijn instructierecht. Het instructierecht volgt uit

de aard van het dienstverband en brengt de zeggenschap van de werkgever over de werknemer tot uitdrukking. Zo'n instructie kan in strijd zijn met grondrechten. De werknemer in kwestie weigerde in de bedrijfspanden het mondkapje te dragen.

Legitieme doelen

De kantonrechter oordeelt echter dat de verplichting tot het dragen van een mondkapje in de bedrijfspanden van de werkgever twee legitieme doelen dient.

- Ten eerste is de werkgever wettelijk verplicht de individuele belangen van haar werknemers te beschermen door zorg te dragen voor een gezonde en veilige werkomgeving, waarin besmetting met het coronavirus voorkomen moet worden.
- Ten tweede dient de werkgever zijn bedrijfsbelang te beschermen, omdat de werknemers bij ziekte of quarantaine hun loon doorbetaald moeten krijgen. Het dragen van een mondkapje kan hierbij helpen. Een dergelijke maatregel kan bovendien alleen effectief zijn als iedereen zich eraan houdt.

Geen persoonlijke beperkingen

Tevens geldt in deze zaak dat de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer beperkt is, omdat de chauffeur het mondkapje in het transportbusje niet op hoeft te doen, slechts alleen als hij aanwezig is in een van de bedrijfspanden. Er is overigens ook niet gebleken dat er medische of psychologische beperkingen bij de werknemer waren op grond waarvan hij het mondkapje niet zou kunnen dragen.

Maatregelen

Tot het moment dat de werknemer wel bereid is het mondkapje te dragen, mag de werkgever het loon opschorten en hem de toegang tot het werk ontzeggen.

3. Uitstel belasting gehad? Vraag een overzicht aan

Vanwege de coronacrisis hebben ondernemers de mogelijkheid om uitstel van betaling van belastingsschulden aan te vragen tot 1 april 2021. Uitstel is al sinds het begin van de coronacrisis in maart van 2020 mogelijk, reden waarom de mogelijkheden worden verruimd om een overzicht van deze schulden op te vragen.

Belastingtelefoon en helpdesk

Een overzicht van belastingsschulden kon al worden verkregen via de Belastingtelefoon en via de Helpdesk voor intermediairs. Via deze kanalen heeft een ondernemer het overzicht binnen twee dagen in huis via zijn Berichtenbox.

Extra mogelijkheden

De Belastingdienst heeft vanwege de coronacrisis ook een tweetal andere mogelijkheden opengesteld. Dit betreft een speciaal telefoonnummer (0800-0230107) en een speciaal [e-mailadres](#).

Het telefoonnummer is 24/7 bereikbaar. Het e-mailadres is bedoeld voor adviseurs die voor meerdere ondernemers tegelijk een overzicht willen opvragen. Deze overzichten ontvangt de ondernemer dan binnen tien dagen per gewone post.

4. Nieuw jaar, nieuwe hogere schenkvrijstelling

Met een nieuw jaar is er ook weer een nieuwe schenkvrijstelling. Deze is vanwege corona met € 1000 verhoogd ten opzichte van vorig jaar.

Schenkvrijstelling

De schenkbelasting kent een jaarlijkse vrijstelling die ouders gebruiken om te schenken aan hun kinderen. Op die manier wordt gedurende het leven al een deel van het vermogen belastingvrij overgeheveld naar de kinderen.

Extra verhoging vanwege corona

Vanwege de coronacrisis is de jaarlijkse schenkvrijstelling extra verhoogd met € 1.000. Dat geldt zowel voor de jaarlijkse vrijstelling voor kinderen als voor derden. In 2022 wordt de schenkvrijstelling weer met € 1.000 verlaagd.

Vrijstelling voor kinderen

De vrijstelling voor schenkingen van ouders aan hun kinderen bedraagt in 2021 € 6.604. De vrijstelling voor schenkingen aan derden, zoals aan kleinkinderen, bedraagt in 2021 € 3.244.

Overige vrijstellingen

De schenkbelasting kent naast de jaarlijkse vrijstellingen nog enkele vrijstellingen. Zo kunt u eenmalig aan kinderen tussen de 18 en 40 jaar belastingvrij € 26.881 schenken. In plaats daarvan kunt u ook, onder voorwaarden, voor een dure studie eenmalig € 55.996 of voor een eigen woning € 105.302 schenken.

Let op!

De vrijstelling voor een eigen woning van € 105.302 geldt ook voor schenkingen aan derden.

NIEUWSBERICHTEN

1. Einde onbelaste vaste reiskostenvergoeding per 1 februari?

Krijgen uw werknemers een vaste reiskostenvergoeding van u, en werken zij vanwege het coronavirus (bijna) volledig thuis? Dan kunt u in ieder geval tot 1 februari 2021 deze vergoeding nog onbelast doorbetalen, ook al worden deze reiskosten als gevolg van het thuiswerken niet meer (volledig) gemaakt. Wel is de voorwaarde dat het een vaste vergoeding betreft die al voor 13 maart 2020 door u werd toegekend.

In januari 2021 komt het kabinet terug op hoe het na 1 februari 2021 om wil gaan met de onbelaste vaste reiskostenvergoedingen. De verwachting is ook dat er meer duidelijkheid komt over een eventuele thuiswerkvergoeding.

2. Nieuwe UWV-uitvoeringsregels bij ontslag

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het UWV de aangewezen instantie om een ontslagaanvraag in te dienen. Deze regels zijn vastgelegd in de Regeling UWV ontslagprocedure. Bij het aanvragen van dit ontslag is het van belang dat de ontslagprocedure goed wordt gevolgd. Daarbij moet u bijvoorbeeld denken aan de termijn voor het aanvullen van een incompleet verzoek, de termijnen voor hoor en wederhoor en wanneer uitstel kan worden verleend.

Per 1 september 2020 zijn de uitvoeringsregels ontslagprocedure van het UWV aangepast alsook de uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen. Raadpleeg voordat u een ontslagaanvraag indient eerst de UWV-uitvoeringsregels, zodat u niet voor verrassingen komt te staan. Deze uitvoeringsregels kunt u downloaden op de website van het UWV.

3. Stijging vrijwilligersvergoeding in 2021

De maximale vrijwilligersvergoeding stijgt in 2021 naar € 1.800 per jaar (2020: € 1.700) en € 180 per maand (2020: € 170). Het kan zijn dat u vrijwilligers meer uitbetaalt dan bovengenoemde vergoedingen. En dat het bedrag ook hoger is dan de door de vrijwilliger gemaakte kosten. De hele vergoeding is voor de vrijwilliger belast voor de inkomstenbelasting. Wijs de vrijwilliger er dan op dat hij/zij deze inkomsten moet opgeven in de aangifte inkomstenbelasting. Dit geldt ook als een vrijwilliger bij meerdere organisaties een onbelaste vergoeding krijgt en opgeteld de totale vergoeding meer is dan het maximumbedrag van € 1.800.

4. Meer investeringsvoordelen in 2021

Ondernemers die investeren, krijgen dit jaar meer investeringsaftrek. Dit komt door aanpassingen aan de inflatie en de verhoging van de energie-investeringsaftrek. De aanpassing aan de inflatie betekent dat het maximum van de investeringsaftrek voor kleinschalige investeringen, de KIA, stijgt naar € 16.568. Dit maximum bereikt men als in 2021 wordt geïnvesteerd voor een bedrag tussen € 59.171 en € 109.574. De investeringsaftrek voor energiezuinige investeringen gaat dit jaar licht omhoog. Voor energiezuinige investeringen die op de zogenaamde Energielijst voor 2021 voorkomen, krijgt men een energie-investeringsaftrek (EIA) van 45,5%, tegen 45% vorig jaar.

Daarnaast wordt het maximum aan investeringen waarvoor de EIA verkregen kan worden verhoogd van € 124 miljoen naar € 126 miljoen.

De percentages van de milieu-investeringsaftrek (MIA) blijven ongewijzigd. Afhankelijk van het bedrijfsmiddel levert een investering 36%, 27% dan wel 13,5% aan MIA op. Alleen investeringen die op de Milieulijst voor 2021 staan, komen voor de MIA in aanmerking. Ook de Vamil blijft ongewijzigd. Met de Vamil kunt u tot 75% van sommige investeringen op de Milieulijst willekeurig afschrijven. Dit biedt u een rente- en liquiditeitsvoordeel. Over de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK) hebben we het al eerder in deze nieuwsbrief gehad.

5. Webmodule zzp

De webmodule waarmee opdrachtgevers kunnen zien of ze werk mogen laten uitvoeren door een zelfstandige (iemand buiten loondienst), is 11 januari begonnen. Deze pilot gaat zes maanden lopen. De module geeft op basis van ingevulde informatie een van de volgende oordelen:

1. Opdrachtgeversverklaring: de opdracht kan buiten dienstbetrekking worden verricht.
2. Indicatie voor dienstbetrekking: er zijn sterke aanwijzingen dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.
3. Geen oordeel mogelijk: op grond van de gegeven antwoorden is niet duidelijk of sprake is van werken buiten dienstbetrekking of van werken in dienstbetrekking.

Deze uitkomsten hebben in de pilotfase overigens geen juridische status.

6. Houd de WOZ-beschikking weer goed in de gaten

Nog even en de nieuwe WOZ-beschikkingen vallen weer in de bus. Door de sterke waardeinstijging van woningen is het nog belangrijker om erop te letten dat met waarde-drukkende factoren voldoende rekening is gehouden. Het belang van een juiste WOZ-beschikking is groot. Op basis van de WOZ-waarde worden aanslagen OZB (onroerendezaakbelasting) opgelegd. Daarnaast is de WOZ-waarde vaak ook bepalend voor tal van andere belastingen en heffingen, zoals rioolbelasting en de watersysteemheffing. Ook de bijtelling voor de eigen woning, het EWF, wordt gebaseerd op de WOZ-waarde. Verder is ook bij schenken en erven van een woning de WOZ-waarde bepalend. Voor bedrijven is de WOZ-waarde van belang voor onder meer de jaarlijkse afschrijving van een pand. Hoe hoger de WOZ-waarde, hoe minder er valt af te schrijven. Het komt nogal eens voor dat de WOZ-waarde te hoog wordt ingeschat.