

DECEMBERBRIEF 2017:

Belastingplannen 2018

Loonheffingen.....	1
1 Handhaving Wet DBA verder uitgesteld tot 1 juli 2018	1
2 Minimumloon voor opdrachtnemers	1
3 Uitbetalen en uitruilen overuren	1
4 Nieuwe regels stukloon	2
5 Voorkom verrassingen bij de jaarafrekening werkkostenregeling	2
6 Aanwijzen in 2017	2
7 Vanaf 2018 gunstige optieregeling voor werknemers start-up	3
8 Vereenvoudiging afdrachtvermindering S&O.....	3
9 Doe de sectorcheck.....	3
10 Hoger maximumbijdrageloon en bijdragen Zvw	3

In deze digitale decemberbrief is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot **14 december 2017**. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. Daarvoor wordt geen aansprakelijkheid aanvaard.

Loonheffingen

1 Handhaving Wet DBA verder uitgesteld tot 1 juli 2018

De handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) is verder uitgesteld tot in ieder geval 1 juli 2018. U hoeft als opdrachtgever en opdrachtnemer daardoor geen boetes of naheffingen te vrezen, wanneer achteraf wordt vastgesteld dat er sprake is van een dienstbetrekking. Oorspronkelijk was de handhaving van de Wet DBA opgeschort tot 1 januari 2018.

1.1 Van uitstel komt afstel?

Kabinet Rutte III wil de Wet DBA afschaffen. Er is een alternatief bedacht dat nog moet worden uitgewerkt in een wetsvoorstel en nog door het parlement moet worden goedgekeurd. Daarom volgen hierna alleen de hoofdlijnen van dit alternatief. Dat komt erop neer dat er altijd sprake is van een arbeidsovereenkomst bij een laag uurtarief in combinatie met een langere duur van de overeenkomst (langer dan 3 maanden) of een laag uurtarief in combinatie met reguliere bedrijfsactiviteiten. Een laag tarief is minder dan 125% van het wettelijk minimumloon (Wml). Dat komt neer op tussen € 15 en € 18 per uur.

1.2 Keuzemogelijkheid

Is er sprake van een hoog uurtarief (boven € 75) in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst (korter dan een jaar) of is er een hoog uurtarief in combinatie met niet-reguliere bedrijfsactiviteiten? In dat geval wordt er een keuzemogelijkheid -'opting out'- ingevoerd voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen. U kiest er dan als zzp'er voor om niet verzekerd te zijn voor de werknemersverzekeringen.

1.3 Webmodule

Bent u de opdrachtgever? U kunt dan een 'opdrachtgeversverklaring' krijgen voor zzp'ers boven het lage uurtarief (meer dan 125% Wml). Daartoe vult u op een webmodule vragen in over de aard van de werkzaamheden. Die verklaring geeft vooraf vrijwaring van loonheffing en premies werknemersverzekeringen, tenzij u de webmodule niet naar waarheid heeft ingevuld. Ook wordt het begrip 'gezagsverhouding' verduidelijkt en zal deze voortaan meer worden getoetst op basis van de feiten in plaats van de formele omstandigheden.

2 Minimumloon voor opdrachtnemers

Bent u een opdrachtnemer die werkt op basis van een overeenkomst van opdracht? U heeft dan geen arbeidsovereenkomst, maar u voldoet ook niet aan de voorwaarden van het zelfstandig ondernemerschap. Om uitbuiting te voorkomen moet uw opdrachtgever u vanaf 1 januari 2018 ten minste het wettelijk minimumloon betalen voor uw werkzaamheden. Werkt u op basis van een aanneem-, uitgeef- of vervoersovereenkomst? Ook dan moet uw opdrachtgever u vanaf 1 januari 2018 ten minste het wettelijk minimumloon betalen.

3 Uitbetalen en uitruilen overuren

U moet vanaf 1 januari 2018 alle werknemers die meer werken dan de normale arbeidsduur in een bedrijfstak (meestal 36, 38 of 40 uur per week) ook voor dat overwerk het minimumloon betalen. Als een werknemer normaliter bijvoorbeeld 40 uren per week werkt en in een week 5 uren overwerkt, moet tenminste 45 maal het betreffende wettelijk minimumuurloon worden betaald.

Daarnaast gaan vanaf 1 januari 2018 nieuwe regels gelden voor het uitruilen van loon voor overuren die tegen het wettelijk minimumloon worden betaald. Zo mag u het overwerkloon in bepaalde situaties niet meer geheel of gedeeltelijk uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (de zogenoemde cafetarieregeling of ET-regeling). Zo kan dan bijvoorbeeld belast overwerkloon dat wordt uitbetaald tegen het wettelijk minimumloon, niet meer worden uitgeruild tegen onbelaste vergoedingen of verstrekkingen, zoals voor huisvesting.

Let op

Een cafetarieregeling is en blijft wel mogelijk voor uren en loon boven het wettelijke minimumloon.

3.1 Wat kan nog wel vanaf 1 januari 2018?

Wat vanaf 1 januari 2018 nog wel kan, is dat u met uw werknemers vooraf schriftelijk overeenkomt dat de overuren die tegen het wettelijk minimumloon worden betaald, worden uitgeruild tegen een compensatie in vrije tijd. Die vrije tijd moet dan wel uiterlijk vóór 1 juli van het volgende jaar worden opgenomen, of - als dat niet is gebeurd – moet de compensatie in de eerste betalingstermijn na 1 juli van het volgende jaar giraal zijn uitbetaald.

Let op

Vanaf 1 januari 2019 wordt deze uitruil tegen een compensatie in tijd verder beperkt. Dat kan dan alleen nog als deze mogelijkheid is opgenomen in een cao. Als dat niet is gebeurd, dan moet u de overuren tegen het wettelijk minimumloon uitbetalen aan de werknemer.

3.2 Gevolgen voor vakantietoeslag

Dat u ook overuren tegen het wettelijk minimumloon moet uitbetalen, heeft ook gevolgen voor de vakantietoeslag. Die bent u vanaf 1 januari 2018 ook over overwerk verschuldigd. Er is geen overgangsregeling getroffen, waardoor u voor overwerk dat vóór 1 januari 2018 is verricht, na 1 januari 2018 vakantietoeslag verschuldigd bent. U kunt dit voorkomen door het overwerk vóór 1 januari 2018 uit te betalen of te zorgen dat uw werknemers de overwerkuren opnemen door minder te werken.

4 Nieuwe regels stukloon

U moet vanaf 1 januari 2018 aan werknemers die stukloon ontvangen ook ten minste het wettelijk minimumloon betalen. Dat moet voorkomen dat (minder snel werkende) werknemers minder loon verdienen dan het wettelijk minimumloon. Er wordt wel een uitzondering gemaakt voor specifieke werkzaamheden in een bedrijfstak. Daarvoor kan een verzoek worden ingediend bij de Stichting van de Arbeid om een stukloonnorm vast te stellen. De stukloonnorm houdt in dat het loon wordt bepaald door de gemiddelde tijd die nodig is voor de arbeid per stuk.

5 Voorkom verrassingen bij de jaarafrekening werkkostenregeling

In januari 2018 moet u beoordelen of u in 2017 de vrije ruimte heeft overschreden. De vrije ruimte bedraagt 1,2% van het totale fiscale loon. Blijft het totale eindheffingsloon binnen de vrije ruimte, dan hoeft u geen eindheffing aan te geven en te betalen. Wordt de vrije ruimte overschreden, dan betaalt u 80% eindheffing over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon. De eindheffing wordt aangegeven in de eerste loonaangifte van 2018. U kunt de eindheffing voorkomen door tussentijds te controleren of u de vrije ruimte niet overschrijdt. Heeft u al in 2017 eindheffing betaald? U kunt dan achteraf te veel of te weinig eindheffing hebben betaald. U corrigeert dit ook in de loonaangifte over het eerste tijdvak van 2018.

6 Aanwijzen in 2017

U komt alleen voor een vrijstelling binnen de vrije ruimte in aanmerking als u de vergoeding of verstrekking aanwijst als eindheffingsbestanddeel. In de loonaangifte over het eerste tijdvak in 2018 kunt u in de vrije ruimte alleen de vergoedingen en verstrekkingen opnemen die u in 2017 als eindheffingsloon heeft aangewezen. De Belastingdienst neemt gedurende het kalenderjaar aan dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden als de vergoeding of verstrekking niet tot het loon van de werknemer is gerekend. Ontdekt de Belastingdienst de aanwijzing buiten het kalenderjaar, dan zal de vergoeding of verstrekking worden beschouwd als belast loon van de werknemer. De vrije ruimte is dan niet alsnog van toepassing.

Let op!

Ook als u gebruikmaakt van de zogenoemde gerichte vrijstellingen, bijvoorbeeld voor reiskosten, moet u deze vergoeding vooraf aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. Of u een vergoeding en/of verstrekking heeft aangewezen als eindheffingsbestanddeel, moet blijken uit uw administratie.

7 Vanaf 2018 gunstige optieregeling voor werknemers start-up

Bent u directeur- grootaandeelhouder (DGA) van een innovatieve start-up? U mag dan sinds dit jaar voor het gebruikelijk loon volstaan met het wettelijk minimumloon. U moet hiervoor een S&O-verklaring hebben en maximaal 5 jaar inhoudingsplichtige zijn voor de loonbelasting en hiervan maximaal al 2 jaar een S&O-verklaring hebben gehad. Voor uw werknemers is er vanaf 2018 een gunstige optieregeling. Een werknemer heeft met opties voordeel bij waardestijging van de onderneming. De optie is belast wanneer deze wordt uitgeoefend. U hoeft dan slechts 75% van de opbrengst tot een maximum van € 50.000 als loon te belasten. Een voordeel dus van maximaal € 12.500 voor uw werknemer.

8 Vereenvoudiging afdrachtvermindering S&O

Maakt u gebruik van de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O)? Tot nu toe moet u dan steeds een afzonderlijke mededeling doen per S&O-verklaring. Daarin komt verandering. Vanaf 1 januari 2018 kunt u de mededeling van uren, kosten en uitgaven voor een S&O-verklaring over alle in een kalenderjaar afgegeven S&O-verklaringen gezamenlijk doen.

9 Doe de sectorcheck

De Belastingdienst deelt uw bedrijf in een bepaalde sector in voor de sociale verzekeringspremies. U betaalt in de ene sector meer premie dan in de andere sector. Het is dus van groot belang dat u in de juiste sector bent ingedeeld. Wijzigen uw bedrijfsactiviteiten, dan is de kans groot dat uw bedrijf in een andere sector moet worden ingedeeld. In de praktijk blijkt dat de sectorindeling vaak niet juist is. Laat daarom de sectorindeling controleren. Het kan u veel premie besparen als u in een sector wordt ingedeeld met een lagere premie. Bovendien bespaart u boetes en naheffingen als blijkt dat u in een andere sector moet worden ingedeeld en juist meer premie moet betalen.

10 Hoger maximumbijdrageloon en bijdragen Zvw

U betaalt als werkgever over het loon van uw werknemers meestal de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw). In bepaalde gevallen betaalt de werknemer zelf een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, die u dan inhoudt op zijn/haar nettoloon. Dat geldt bijvoorbeeld voor pseudo-werknemers (opting-in), maar ook voor dga's (bestuurders van hun BV) die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De heffing of bijdrage wordt berekend over het loon van de werknemer tot een bepaald maximum. Het maximumbijdrageloon is in alle gevallen gelijk en wordt in 2018 verhoogd naar € 54.614 (in 2017: € 53.701). Het percentage van de werkgeversheffing Zvw gaat in 2018 ook omhoog van 6,65% naar 6,90%. De werknemersbijdrage Zvw bedraagt in 2018 5,65%.