



ACTUALITEITEN

Geachte lezer,

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over actualiteiten en ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Let op: Door de val van het kabinet zijn veel voorstellen en besluiten in een nieuw daglicht komen te staan: sommige zaken gaan door, andere niet. Aangezien dit samenviel met de samenstelling van deze uitgave, vragen wij uw aandacht hiervoor.

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

Definitief geen btw-verhoging op cultuur, media en sport



De btw-verhoging van 9% naar 21% voor cultuur, media en sport gaat definitief niet door. Eind 2024 werd besloten om de voorgenomen btw-verhoging per 1 januari 2026 voorlopig niet door te laten gaan.

Ook de toepassing van de overgangsregeling waarbij het 21%-tarief ook al gold voor vooruitbetalingen en verkopen van vouchers in 2025 voor prestaties in 2026 (en later), werd tijdelijk (tot 1 juli 2025) uitgesteld. Voorwaarde daarbij was dat er een alternatief zou worden gevonden voor de btw-derving van € 1,3 miljard. Het (inmiddels demissionaire) kabinet heeft die dekking gevonden in de verlaging van de tabelcorrectiefactor in de inkomstenbelasting. Doordat de voorgenomen btw-verhoging nu definitief niet doorgaat, kunt u ook na 1 juli 2025

het 9%-tarief toepassen op vooruitbetalingen en verkopen van vouchers voor prestaties in 2026 (en later).

Let op

De btw-verhoging op logies en hotelovernachtingen per 1 januari 2026 gaat wél door. •

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

Tijdig FOR of stakingswinst omzetten voor premieaftrek in 2024

Heeft u tot 2023 pensioen opgebouwd in de fiscale oudedagsreserve (FOR)? Dan mag u die nog volgens de oude regels omzetten in een lijfrente.

Wilt u uw oudedagsreserve omzetten in een lijfrente bij een bank of verzekeraar en de lijfrentepremie nog in de IB-aangifte 2024 in aftrek brengen? Zorg er dan voor dat u de premie op tijd betaalt. De lijfrentepremie is nog aftrekbaar in 2024 als u de premie uiterlijk vóór 1 juli 2025 hebt betaald. ➤



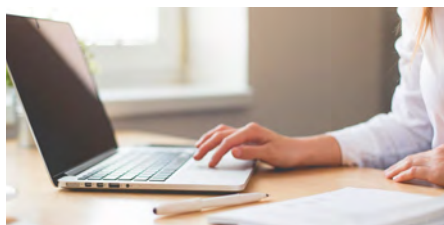
Tijdig FOR of stakingswinst omzetten voor premieaftrek in 2024 (vervolg)

Stakingslijfrente

Heeft u uw onderneming in 2024 gestaakt en wilt u in dat jaar de stakingslijfrentepremieaftrek claimen? Zorg er dan voor dat u de premie uiterlijk vóór 1 juli 2025 heeft betaald. U mag de stakingslijfrentepremie dan in mindering

brengen op het inkomen in het stakingsjaar. De aftrek is wel gemaximeerd. De hoogte hangt onder meer af van uw leeftijd op het stakingsmoment, de mate van eventuele arbeidsongeschiktheid en van de ingangsdatum van de lijfrente-uitkeringen. •

Meer zekerheid voor flexwerkers



Werknemers met een flexibel arbeidscontract krijgen vanaf 1 januari 2027 meer zekerheid over hun inkomen en hun werktijd.

Uitzendkrachten krijgen al vanaf 1 januari 2026 recht op tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als reguliere werknemers. Dit staat in het onlangs bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers'. Ook worden oproepcontracten vervangen door contracten met een minimum- en

maximum aantal uren (bandbreedtecontracten). Hierbij geldt een uitzondering voor bijbanen van jongeren, studenten en scholieren. Tijdelijke contracten worden vanaf 2027 alleen bedoeld voor tijdelijk werk. Na een tijdelijk contract moeten werknemers sneller een vaste baan krijgen. Nu kunt u als werkgever na 3 tijdelijke contracten en een pauze van 6 maanden, opnieuw tijdelijke contracten aan dezelfde werknemer aanbieden. Dit wil het (inmiddels demissionaire) kabinet voorkomen door de termijn van 6 maanden te verhogen naar 5 jaar. Hierop zijn slechts beperkt uitzonderingen toegestaan in een cao.

Tip

Maaft u gebruik van flexwerkers? Inventariseer dan alvast welke gevolgen deze nieuwe regels zullen hebben voor uw organisatie. •

Zelfstandigenwet: nieuwe oplossing voor zzp-problematiek

Enkele partijen in de Tweede Kamer hebben een eigen voorstel ingediend om de zzp-problematiek op te lossen. Zij introduceren de 'Zelfstandigenwet', die is gebaseerd op een Belgisch voorbeeld. Dit voorstel dient als alternatief voor het bestaande Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) dat nog vóór de zomer bij de Tweede Kamer moet worden ingediend.

De 'Zelfstandigenwet' steunt op 3 pijlers:

- Ten eerste de zelfstandigentoets, waarbij wordt beoordeeld of de persoon die het werk uitvoert zich in het economisch verkeer als zelfstandige gedraagt. Daarbij wordt ook gekeken naar toereikende voorzieningen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid.
- De tweede pijler betreft de werkrelatietoets, waarbij wordt beoordeeld

Begin tijdig met aflossen schulden bij uw bv

De grens waarboven u over schulden bij uw eigen bv box-2-belasting moet betalen is (net als vorig jaar) € 500.000. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor de eigenwoningsschuld bij uw bv.

Let op

Is deze schuld afgesloten na 31 december 2022, dan geldt deze uitzondering alleen als u een hypotheekrecht hebt verstrekt aan uw bv. Onder eigenwoningsschuld valt in dit verband alleen de schuld die u bent aangegaan voor de woning die u als hoofdverblijf gebruikt. Bedragen de overige schulden aan uw eigen bv meer dan € 500.000, dan zult u dit jaar moeten aflossen op deze schulden om aan de box-2-heffing te ontkomen. U heeft hiervoor in beginsel nog tot eind 2025 de tijd. Dan controleert de Belastingdienst de schuldenlast bij uw eigen bv. •

of de opdrachtnemer de werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren. Hierbij zijn van belang de wil van partijen, de vrijheid om de werkwijze en werktijden zelf te bepalen en of de opdrachtnemer een ondergeschikte positie heeft in de organisatie van de opdrachtgever.

- De derde pijler is de introductie van een rechtsvermoeden van een arbeids-overeenkomst in bepaalde sectoren. Als aan specifieke criteria wordt voldaan, wordt aangenomen dat de opdrachtnemer werknemer is van de opdrachtgever. Voor dit alternatieve voorstel lijkt meer steun te bestaan dan voor de Vbar.

De komende tijd zal duidelijk worden welke keuzes de politiek gaat maken. •

Aanvraag compensatie transitievergoeding vergt zorgvuldige voorbereiding

Wanneer een langdurig zieke werknemer uit dienst gaat, kunt u bij het UWV een compensatie aanvragen voor de uitbetaalde transitievergoeding. Nadat de transitievergoeding betaald is, moet u de compensatie binnen 6 maanden aanvragen. Als de aanvraag compleet is, neemt het UWV binnen 8 weken een beslissing.

Als werkgever moet u zich er wel bewust van zijn dat er vaak meerdere rollen/funcies in uw organisatie bij betrokken moeten worden. Zo heeft u informatie nodig van de salarisadministratie, financiële administratie, de HR-adviseur en de boekhouder. Bereid de aanvraag voor de compensatie daarom goed voor.

Goede voorbereiding

Start de (online) aanvraag via het UWV, nadat u alle informatie heeft verzameld. Het UWV gaat de aanvraag voor de compensatie van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid beoordelen en heeft daar bewijsstukken voor nodig.



Het UWV wil daarmee vaststellen:

- dat er een arbeidsovereenkomst was;
- wat de duur was van de arbeidsovereenkomst en dat er een bewijs is van het einde van het dienstverband;
- dat de werknemer ziek uit dienst gegaan is;
- op welke exacte datum de 2 jaar ziekte is bereikt;
- dat er daadwerkelijk een transitievergoeding is betaald en op welke datum;
- hoe de transitievergoeding is berekend (berekening en salarisstroken).

De compensatie geldt alleen voor het bedrag waar de werknemer recht op heeft, mits uitbetaald en na de afdracht aan de Belastingdienst.

Tip

Let op dat u geen medische gegevens meestuur met de aanvraag. •

Wet werkelijk rendement box 3 naar de Tweede Kamer

Het wetsvoorstel Wet werkelijk rendement box 3 is ingediend bij de Tweede Kamer. Daarmee start het wetgevingstraject naar een nieuw box-3-stelsel van belastingheffing over het werkelijke inkomen uit uw vermogen. Dat werkelijke inkomen bestaat uit directe en indirecte rendementen.

Directe rendementen zoals rente, dividend, huuropbrengsten etc. zullen in de heffing worden betrokken na aftrek van kosten. Indirecte rendementen betreffen de gerealiseerde en onge-realiseerde waardeontwikkelingen op

bijvoorbeeld uw effectenportefeuille of onroerende zaken. Deze waardeontwikkelingen worden in beginsel jaarlijkse belast (vermogensaanwasbelasting). Een uitzondering wordt gemaakt voor onroerende zaken en aandelen in een startup. Die worden pas belast bij verkoop (vermogenswinstbelasting). Onder 'onroerende zaken' vallen in dit verband ook gebruiksrechten die direct of indirect betrekking hebben op onroerende zaken, zoals vruchtgebruik en erfpacht. Tot slot zal een verlies in box 3 verreken kunnen worden met box-3-inkomen uit toekomstige jaren. •

Maatregelen in de schenk- en erfbelasting

In de schenk- en erfbelasting wil het (inmiddels demissionaire) kabinet de nodige maatregelen treffen.

Zo worden belastingbesparende constructies bestreden, waarbij in het zicht van overlijden de huwelijkse voorwaarden worden gewijzigd. Om dit te voorkomen zal het huwelijksvermogensrecht worden aangepast. Zo wil het (inmiddels demissionaire) kabinet schenk- of erfbelasting heffen voor zover er in het geval van een gemeenschap van goederen meer wordt verkregen dan 50% bij ontbinding van die gemeenschap.

Een tweede maatregel betreft de belastingrente bij een foutieve of onvolledige aangifte erfbelasting. De belastingrente wordt in dat geval berekend over het volledige verschuldigde bedrag. Voorgesteld wordt om alleen belastingrente te berekenen over het verschil tussen de onjuiste en juiste definitieve aangifte.

Overigens is er ook het plan om de aangiftermijn voor de erfbelasting te verlengen. Nu is die termijn 8 maanden na het overlijden.

Tot slot noemen we de gelijkstelling van biologische kinderen aan juridische kinderen. Bent u een biologisch kind van iemand maar buiten een huwelijk geboren en heeft die persoon u niet erkend als zijn/haar kind? Dan bent u voor de schenk- en erfbelasting nu een 'derde' en geen kind. Voor een 'derde' is de vrijstelling lager en zijn de tarieven hoger dan voor een kind. Als de voorgestelde gelijkstelling wordt ingevoerd, heeft u ook als biologisch kind recht op de hogere kindvrijstelling en de lagere tarieven. •

Medewerkers in dienst - voorkom boetes!

In Nederland heeft iedereen recht op eerlijk, gezond en veilig werk. De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert daarom of bedrijven zich wel houden aan de wetten en regels. Wanneer u deze wetten en regels niet naleeft, riskeert u als werkgever een boete (al geldt dit niet voor alle wetten en regels).

Eén van de zaken waarvoor u beboet kunt worden, is een gebrekkige of afwezige controle van de identiteit van nieuwe medewerkers. Maak daarom altijd een kopie van het paspoort of de ID-kaart van de nieuwe medewerker, dat geldig is op de eerste dag van zijn of haar dienstverband.

Op de volgende zaken moet u ook attent zijn:

- Volg de Arbeidstijdenwet. Denk aan rusttijden en maximaal 12 uur arbeid per dag (maar niet elke dag) voor uw medewerkers. Dit geldt voor alle medewerkers, en dus ook voor (bijvoorbeeld) uitzendkrachten en stagiairs.
- Betaal het wettelijk minimumloon, of het cao-loon als dat hoger is.
- Check de WAADI-registratie bij de Kamer van Koophandel (KvK) als u medewerkers (tijdelijk) inhuurt (of uitleent). Uw bedrijf moet dan geregistreerd staan in het Handelsregister van de KvK.
- Zorg voor gezond en veilig werk én een gezonde en veilige werkplek. Om bijvoorbeeld hoge werkdruk, discriminatie en agressie op de

werkvloer te voorkomen, maakt u hiervoor beleid, op basis van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Deze RI&E en het daaruit volgende Plan van Aanpak moet u verplicht uitvoeren als u een of meerdere medewerkers in dienst hebt. Hieronder vallen ook stagiairs en uitzendkrachten.

- Meld een bedrijfsongeval direct bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) via telefoonnummer 0800 5151 of het [online meldingsformulier](#). Doe dat zeker bij een onderzoek of opname in het ziekenhuis, blijvend letsel en uiteraard bij een dodelijk ongeval. Twijfelt u of het arbeidsongeval moet worden gemeld? Neem dan contact op met de NLA; zij beoordeelt dan of het ongeval meldingsplichtig is. Maak ook een

ongevallenregister aan, met bewijslast in de vorm van een kort verslag van wat er gebeurd is, de datum en tijd, foto's van de plaats van het ongeval en de gegevens van de medewerker. Soms blijkt namelijk pas in een (veel) later stadium dat er sprake is van blijvend letsel of van blijvende arbeidsongeschiktheid. U heeft dan in ieder geval de juiste data en gegevens genoteerd. De meldingsplicht geldt overigens voor alle medewerkers, dus ook voor uitzendkrachten, stagiairs en zzp'ers.

Tip

Zie ook de website van de Nederlandse Arbeidsinspectie voor een [helder overzicht waar het gaat om eerlijk, gezond en veilig werk voor iedereen](#). •



Voor meer informatie kunt u contact met ons opnemen



Kantoor Marum
De Bres 2 | 9363 TM Marum
t (0594) 64 13 52

Kantoor Burgum
Jhr. H.B. van Sminiaaplein 4 | 9251 BK Burgum
t (0511) 70 02 23

info@accresaccountants.nl
www.accresaccountants.com