

Beste relatie,

Wat een prachtige zomer was het! Natuurlijk de grote droogte was voor lang niet iedereen plezierig, maar velen hebben er toch flink van genoten. Ook aan zo'n fijne en vaak wat rustiger vakantieperiode komt echter een einde. September is het alweer. Het hele team van VKSA is er inmiddels met frisse moed tegenaan gegaan. Dagelijks kunt u op ons rekenen bij alles rondom uw administratieve en belastingtechnische zaken. En ook met deze nieuwsbrief zijn we er weer. De rubriek waarin we een klant voorstellen, is voor dit nummer even komen te vervallen. Maar verder hebben we opnieuw heel veel nuttige informatie én tips weten te verzamelen. We hopen dat u er uw voordeel mee zult doen en wensen u veel leesplezier.

Met hartelijke groet,
Grada Sloos en Arno van Kruistum



TIPS VOOR DE ONDERNEMER

Verscherpt toezicht op werken met zzp'ers

Sinds 1 juli 2018 is het toezicht op het werken met zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) verscherpt. De Belastingdienst handhaaft nu bij alle kwaadwillenden en niet alleen bij de ernstigste kwaadwillenden.

Dit betekent dat de Belastingdienst kan handhaven, als kan worden bewezen dat er is sprake van een (fictieve) dienstbetrekking én sprake is van evidente schijnzelfstandigheid én van opzettelijke schijnzelfstandigheid. Dit ondanks het feit dat de handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) door de Belastingdienst opgeschort blijft tot in ieder geval 1 januari 2020.

Sinds 1 juli jl. voert de Belastingdienst het toezicht op arbeidsrelaties uit aan de hand van een toezichtsplan. Daarbij worden opdrachtgevers in diverse branches bezocht. Het toezicht vindt plaats waar de grootste risico's zijn van schijnzelfstandigheid. Daarbij ligt de focus bij de opdrachtgevers die in dit kader nog niet in beeld zijn geweest bij de Belastingdienst, of die werken zonder goedgekeurde (model) overeenkomst. Eind 2018 moeten de bedrijfsbezoeken zijn afgerond. Vermoedt de Belastingdienst dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en kwaadwillendheid, dan wordt een nader onderzoek ingesteld. Afhankelijk van de bevindingen kan



het toezichtsplan tussentijds worden aangepast en uitgebreid, zodat ook andere of andersoortige opdrachtgevers kunnen worden bezocht.

Tip

Bent u opdrachtgever? Beperk dan de risico's bij het aangaan van een arbeidsrelatie met een zzp'er door gebruik te maken van een modelovereenkomst van de Belastingdienst. In dat geval is het aan de Belastingdienst om te bewijzen dat:

- er niet is gewerkt volgens de modelovereenkomst; én
- er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking; én
- u kwaadwillend bent. •

Bij laag tarief zzp'er ook arbeidsovereenkomst voor het arbeidsrecht

In de eindejaarsuitgave van vorig jaar zetten we de kabinetsplannen uit het Regeerakkoord uiteen voor zzp'ers en hun opdrachtgevers. De kabinetsplannen moeten nog in concrete voorstellen worden omgezet, waarover de Tweede en daarna de Eerste Kamer nog moeten beslissen. De geplande ingangsdatum is 1 januari 2020.

In de plannen werd onder meer bekendgemaakt dat een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen bij een laag tarief in combinatie met een langere duur van de overeenkomst (langer dan 3 maanden) of een laag tarief in combinatie met reguliere bedrijfsactiviteiten. Een 'laag tarief' wil in dit verband zeggen: minder dan

125% van het wettelijk minimumloon (Wml). Dat komt neer op tussen € 15 en € 18 per uur. We beloofden u op deze kabinetsplannen terug te komen, zodra er ontwikkelingen zouden zijn.

Die zijn er nu, want de aanname dat er een arbeidsovereenkomst is als er een laag tarief wordt betaald in combinatie met langdurige werkperiode of reguliere bedrijfsactiviteiten van de opdrachtgever, gaat niet alleen gelden voor de loonheffingen, maar ook voor het arbeidsrecht. Zelfs als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst. Die voorwaarden zijn kort gezegd dat er loon moet worden betaald, de arbeid persoonlijk moet worden verricht en er een gezagsverhouding is. Bij een laag tarief ontstaat er een arbeids-

overeenkomst met dezelfde rechten en plichten als bij een reguliere arbeidsovereenkomst. Als dit voor-nemen doorgaat, betekent dit een ingrijpende aanpassing van het arbeidsrecht.

Hoe zit het dan bij een zzp'er met een hoog tarief?

Is er sprake van een hoog tarief (boven € 75) in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst (korter dan een jaar) of is er een hoog tarief in combinatie met niet-reguliere bedrijfsactiviteiten? In die gevallen wordt er een keuzemogelijkheid -'opting out'- ingevoerd voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen. De opdrachtnemer/zzp'er kiest er dan voor om niet verzekerd te zijn voor de werknemersverzekeringen en de opdrachtgever draagt geen loonbelasting en premies af.

Maar staat het voor de opdrachtgever en de opdrachtnemer al vast dat de opdrachtnemer de werkzaamheden als zelfstandige uitvoert, dan is een opting-out niet nodig. Het kabinet onderzoekt op welke manier er afbakening nodig is van de groep opdrachtnemers voor wie de opting-out gaat gelden. Daarbij zal ook worden gekeken naar de gevolgen voor de rechten op werknemersverzekeringen.

Wegnemen onduidelijkheid over gezagsverhouding

Belangrijk criterium bij het bepalen of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst, is de gezagsverhouding. De uitleg hiervan bij de invoering van de Wet DBA heeft tot verwarring en onrust geleid onder zzp'ers en hun opdrachtgevers. Daarom zal de gezagsverhouding binnen de kaders van de huidige wet- en regelgeving worden verduidelijkt. Omdat hiervoor geen wetswijziging nodig is, kan dat al per 1 januari 2019. •

Lijfrente is toch loonstamrecht; deel koopsom niet aftrekbaar

Een lijfrente en een loonstamrecht lijken erg op elkaar. Toch zijn er belangrijke verschillen. Zo heeft ieder product zijn eigen (fiscale) gevolgen. Het is daarom van belang dat u het juiste financiële product kiest bij het onderbrengen van deze aanspraken bij een verzekeraar of bank.

Hoe het fout kan gaan, bleek onlangs in de zaak van een gestaakte ondernemer die zijn stakingswinst wilde gebruiken voor een (aftrekbare) stakingslijfrente. Daartoe sloot hij bij een bank een overeenkomst 'Banksparen Ontslagvergoeding Aanvullende Uitkering'. Dit product was echter een loonstamrecht en geen (stakings)lijfrente. Een loonstamrecht wordt toegekend bij ontslag en is een recht op periodieke uitkeringen

ter vervanging van gedeerd of te derven loon. De inspecteur en de rechtbank bepaalden dan ook dat de stakende ondernemer de gestorte koopsom niet in aftrek kon brengen op zijn inkomen, omdat het contract niet voldeed aan de eisen voor een aftrekbaar lijfrente.

De verschillen

Hoewel een lijfrente en een loonstamrecht erg op elkaar lijken, zijn er toch belangrijke verschillen. Denk daarbij aan de verschillende mogelijkheden voor wat betreft de duur van de uitkeringen. Verder hoeft een besloten vennootschap geen loonbelasting in te houden op een lijfrente-uitkering, maar wel op een uitkering uit een ontslagstamrecht. •

OVERIGE TIPS

Subsidieregeling vervangt monumentenaf trek

Het voornemen bestaat om de aftrek uitgaven voor monumentenpanden met ingang van 1 januari 2019 te vervangen door een subsidie-regeling.

Volgens de minister van OCW kan met een subsidieregeling de kwaliteit van onderhoudswerkzaamheden aan monumenten beter worden getoetst en de beschikbare middelen in de monumentenzorg doelmatiger worden besteed.

U kunt in 2018 de onderhoudskosten aan uw monumentenpand nog in aftrek brengen in uw aangifte inkomstenbelasting. De aftrek bedraagt 80% van de betaalde onderhoudskosten. Dit geldt zowel

voor monumentenpanden die u als eigen woning in gebruik heeft als voor uw box-3-panden. •



TIPS VOOR DE DGA

Fiscale behandeling compensatie bij afkoop of omzetting in ODV

Vorig jaar is er een einde gekomen aan de pensioenopbouw in eigen beheer. Naast de keuze om de in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken in stand te laten, hebt u tot eind 2019 ook de mogelijkheid om uw pensioen in eigen beheer af te kopen of om te zetten in een oudedagsverplichting (ODV).

Maakt u gebruik van een van deze laatste mogelijkheden, dan kunt u uw (ex-)partner compenseren voor het verlies van zijn haar partnerpensioen bij overlijden en voor het recht op verevening van ouderdomspensioen bij scheiden. De vraag is dan of, en hoe die compensatie in de belastingheffing wordt betrokken? Hierover is onlangs meer duidelijkheid gekomen.

Daarbij is het van belang of de compensatie plaatsvindt tijdens het huwelijk (geregistreerd partnerschap) of niet, en wanneer de compensatie wordt uitbetaald.

Compensatie tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap

Vindt de compensatie plaats tijdens het bestaan van het huwelijk (of het geregistreerde partnerschap) en wordt deze direct uitbetaald op het moment van afkoop of omzetting, dan vindt geen heffing plaats in de inkomstenbelasting bij uw partner en ook geen aftrek bij u als DGA/pensioengerechtigde. Dit geldt ook voor de situatie waarin u en uw partner een compensatie overeenkomen tijdens het huwelijk (geregistreerd partner

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

Verzoek tijdig om teruggaaf buitenlandse btw

Bent u btw-ondernemer en hebben ondernemers in een andere EU-lidstaat aan u in 2017 buitenlandse btw in rekening gebracht? Die btw kunt u terugvragen via de Belastingdienst.

Voor een verzoek na afloop van een kalenderjaar moet het btw-bedrag ten minste € 50 zijn. Hiervoor moet u inloggen op een speciale website. Zodra het teruggaafverzoek is ingediend, stuurt de Belastingdienst dit verzoek binnen 15 dagen door naar de belastingdienst van het EU-land waar de btw wordt teruggevraagd. Duurt dit langer, dan maakt u mogelijk aanspraak op coulancerente.

De teruggaafverzoeken moeten uiterlijk op **30 september 2018** bij de Belastingdienst zijn ingediend. Uitstel is niet mogelijk. •

schap) die pas wordt ontvangen/ betaald op het moment van scheiding.

Compensatie na het huwelijk of geregistreerd partnerschap

Vindt in het kader van de scheiding de afkoop of omzetting van pensioen plaats en ontvangt uw partner dan een compensatie? In dat geval is deze uitkering bij uw partner belast als periodieke uitkering en is de compensatie bij u als DGA/pensioengerechtigde aftrekbaar als onderhoudsverplichting. Ditzelfde geldt voor de situatie waarin u al gescheiden bent en uw ex-partner al voor de uitfasering van het pensioen in eigen beheer recht had op uitbetaling van een deel van het ouderdomspensioen en u en uw partner nu besluiten om de pensioenrechten af te kopen of om te zetten. •

Reminder vraag tijdig compensatieregeling ZEZ aan

Vorig jaar berichtten wij u dat het UWV ondernemers moet compenseren die zijn bevallen tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008. In die periode bestond er namelijk - ten onrechte - geen regeling voor zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen voor vrouwen die anders werkten dan in loondienst.

De gemiddelde compensatie bedraagt 90% van het wettelijk minimumloon per dag over 2017 (inclusief vakantiegeld) tot ongeveer € 5.600 bruto per persoon. Was u in de genoemde periode ondernemer en bent u in deze periode bevallen, dan kunt u nog tot **30 september 2018** een formulier downloaden via de website van het UWV om de compensatie aan te vragen. Aanvragen die later binnenkomen worden niet meer in

behandeling genomen. Wees er dus op tijd bij!

Let op

De compensatie telt mee bij het bepalen van het (gezins-)inkomen en kan daardoor onder meer gevolgen hebben voor de toeslagen. Om die reden betaalt het UWV de compensatie uit in het eerste kwartaal van 2019. U kunt dan tijdig uw extra inkomsten doorgeven aan de Belastingdienst.

Sinds 4 juni 2008 ZEZ-uitkering
Op 4 juni 2008 is de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen (Wet ZEZ) in werking getreden. Zwangere ondernemers hebben sindsdien recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering gedurende minimaal zestien weken. •



Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte

De invoering van de compensatieregeling voor de transitievergoeding die u verschuldigd bent bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, is een feit. De Tweede Kamer en de Eerste Kamer zijn namelijk onlangs akkoord gegaan met het daartoe ingediende wetsvoorstel.

De regeling treedt in werking op 1 januari 2020. Deze compensatie wordt betaald uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). De uniforme premie zal daardoor worden verhoogd. De compensatie moet het voor u als werkgever niet meer nodig maken om een werknemer na 2 jaar ziekte uitsluitend in dienst te houden om aan de betaling van de transitievergoeding te ontkomen. •

Fiscus attendeert stakende btw-ondernemer op laatste btw-aangifte

Bent u ondernemer voor de btw en schrijft u zich uit bij de Kamer van Koophandel? In dat geval kunt u sinds kort een brief van de Belastingdienst verwachten. Daarin wordt u geattendeerd op de verplichting tot het doen van de laatste btw-aangifte, ook als u geen btw verschuldigd bent of terugkrijgt.

De laatste btw-aangifte moet worden gedaan over het tijdvak waarin uw onderneming is gestopt of overgedragen. Pas na het doen van de laatste btw-aangifte ontvangt u van de Belastingdienst

de definitieve bevestiging van uw uitschrijving als btw-ondernemer.

Tip

Ontvangt u na staking en uitschrijving uit het handelsregister nog een factuur voor kosten die toerekenbaar zijn aan de inmiddels gestaakte onderneming? Ook dan heeft u nog steeds recht op aftrek van voorbelasting, voor zover uw onderneming btw-belaste prestaties verrichtte. De btw op nagekomen facturen kunt u alsnog terugvragen door middel van een schriftelijk verzoek bij de Belastingdienst. •

Regels sectorindeling aangepast: verzoeken om herindeling beperkt

De regels voor de sectorindeling zijn met ingang van 29 juni 2018, 17.00 uur gewijzigd. Dit hangt samen met de geconstateerde knelpunten in de sectorindeling in verband met het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB). Hierin wordt onder meer de sectorindeling in de premieheffing in 2020 afgeschaft. Dat geldt op termijn ook voor de sectorindeling voor de ZW- en WGA-premies.

Vooruitlopend op de afschaffing van de sectorindeling in 2020 gelden per 29 juni jl. de volgende 3 maatregelen:

1. U kunt wijzigingen in de sectorindeling niet meer met terugwerkende kracht aanvragen en de te veel betaalde premies over deze periode terugkrijgen. Vraagt u om een andere sectorindeling? In dat geval kan die alleen nog maar op een datum in de toekomst ingaan. Dit geldt vreemd genoeg niet voor de Belastingdienst. Heeft u door een verkeerde indeling te weinig sectorpremie betaald? Dan kan de Belastingdienst de indeling wél met terugwerkende kracht veranderen.
2. U kunt geen gesplitste aansluitingen meer aanvragen. De Belastingdienst behandelt geen verzoeken meer om verschillende delen van een onderneming in verschillende sectoren in te delen.
3. U kunt geen groepsaansluitingen meer aanvragen. De Belastingdienst behandelt geen verzoeken meer om concern-, nevenbedrijven- en instellingen in dezelfde sector in te delen.

De bovenstaande verzoeken worden nog slechts in behandeling genomen als deze waren ingediend vóór 29 juni 2018, 17.00 uur.

De maatregelen hebben geen invloed op hoe u op dit moment bent inge-

deeld. Dus heeft u al een gesplitste aansluiting of een groepsaansluiting, dan houdt u deze zolang u aan de voorwaarden voldoet. De maatregelen betekenen wel dat herindelingen met terugwerkende kracht - tot nu toe mogelijk tot vijf jaar terug - niet meer mogelijk zijn (maatregel 1). Een verzoek tot toekomstige herindeling wordt nog wel in behandeling genomen, met uitzondering van gesplitste aansluitingen, concernaansluitingen en aansluitingen van nevenbedrijven en neveninstellingen (maatregelen 2 en 3).

TIPS VOOR DE DGA

Soms toch een lager gebruikelijk loon

Een aandeelhouder met een aanmerkelijk belang (5% of meer aandelenbezit in een besloten vennootschap of naamloze vennootschap) valt onder de zogenoemde gebruikelijk loon regeling.

Er wordt verondersteld dat deze aandeelhouder in beginsel ten minste een bepaald (fictief) loon geniet, ongeacht het loon dat feitelijk is uitbetaald. Bent u directeur -groot(of enig)aandeelhouder (DGA) van uw besloten vennootschap, dan valt u dus onder deze regeling. Uw (fictieve) loon wordt dan ten minste gesteld op het hoogste bedrag van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de werknemers die bij u in dienst zijn;
- € 45.000.

Toch zijn er omstandigheden waaronder u een lager gebruikelijk loon in aanmerking mag nemen, bijvoorbeeld als u door ziekte aantoonbaar minder kunt werken en/of slechts eenvoudige werkzaamheden kunt verrichten. De rechter heeft dit onlangs bevestigd

Waarom deze direct ingaande wijzigingen?

Minister Koolmees is bang dat veel werkgevers zullen proberen om - zolang het nog kan tot 2020 - gebruik te maken van de mogelijkheid tot herindeling met terugwerkende kracht, gesplitste aansluiting of concernaansluiting. Gelet op het te verwachten beslag op de capaciteit van de Belastingdienst vindt hij dat risico niet aanvaardbaar. De bovenstaande maatregelen zijn daarom direct op de datum van de bekendmaking (29 juni jl.) ingegaan. •

in de zaak van een DGA met oogklachten. Hij werkte daardoor sinds 2011 alleen nog parttime (20 uren per week) en kon slechts eenvoudige werkzaamheden verrichten, zoals het openen van de post en het aannemen van de telefoon. De besloten vennootschap vond dat de werkzaamheden van de DGA overeenkwamen met die van een 'office manager', die daarvoor bij een fulltime dienstverband ongeveer een loon van € 32.000 verdiende. De besloten vennootschap vond daarom dat een redelijk gebruikelijk loon voor haar DGA € 16.500 moest bedragen. De rechter vond dat de besloten vennootschap de redelijkheid van dit loon voldoende had aangetoond. Daarbij woog hij mee dat de DGA sinds 2010 al in behandeling was voor zijn oogklachten en in 2012 geheel arbeidsongeschikt was verklaard. Ook vond de rechter van belang dat er inmiddels een werknemer was aangenomen die de werkzaamheden van de DGA deels had overgenomen. Dat de winst van de besloten vennootschap niet was gedaald en dat de DGA wel bestuurs-handelingen bleef verrichten, vond de rechter minder van belang. •

Maak gebruik van de Subsidieregeling praktijkleren

Werden er het afgelopen schooljaar leerlingen/studenten begeleid binnen uw onderneming? U komt dan mogelijk in aanmerking voor een subsidie in het kader van de 'Subsidieregeling praktijkleren'.

Met deze regeling ontvangt u na de stageperiode maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijkleer- of werklerplaats. De subsidie wordt uitbetaald in de verhouding van de periode waarin u daadwerkelijk de praktijkbegeleiding in uw bedrijf heeft verzorgd. Een leerling/student kan dus elk moment van het studiejaar bij u starten of stoppen. De regeling richt zich op de praktijkbegeleiding

van bepaalde doelgroepen. Er zijn wel voorwaarden aan verbonden en u moet de aanvraag tijdig indienen.

Voor welke leerlingen

De subsidieregeling kan van toepassing zijn op vmbo- of mbo-leerlingen. Ook op het begeleiden van een hbo-leerling, promovendus of een technologisch ontwerper in opleiding (toio) kan de subsidieregeling van toepassing zijn. Sinds het schooljaar 2017/2018 kunt u ook voor deze subsidie in aanmerking komen als u een leerwerkplaats aanbiedt voor het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), Praktijkonderwijs (PRO) en de entreeopleiding in het vmbo.

De voorwaarden per opleiding staan vermeld op <http://wetten.overheid.nl/BWBR0034144/2017-07-13>.

Deadline subsidieaanvraag

Het is van groot belang dat u de aanvraag tijdig indient. Voor het studiejaar 2017/2018 kunt u dit doen na afronding van de praktijkleerstage maar uiterlijk op **17 september 2018 17.00 uur**. De aanvraag dient u digitaal in via het eLoket van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (rvo.nl). U ontvangt uiterlijk 15 december 2018 bericht of de subsidie wordt toegewezen. Zo ja, dan staat de subsidie binnen 2 weken op uw bankrekening. •

Deels of geheel aflossen eigenwoningschuld niet altijd de beste keuze

Sinds 1 januari 2001 is de hypotheekrente nog maximaal 30 jaar aftrekbaar. Vanaf 2031 zullen dus voor de eerste eigenwoningschulden de rentes niet meer fiscaal aftrekbaar zijn. De schuld verschuift dan van box 1 naar box 3.

De AFM en DNB waarschuwen nu al voor de risico's van de afloop van de renteaftrektermijn voor huiseigenaren. Bovendien wordt vanaf 2019 gestart met de afbouw in 30 jaar van de regeling waarbij u geen eigenwoningforfait hoeft bij te tellen bij uw inkomen als u geen of slechts een kleine hypotheek heeft. Het eigenwoningforfait wordt dus een (deels) belaste bijtelling. Maar is het nu altijd zinvol om uw hypotheek deels of volledig af te lossen, voor het einde van de renteaftrekperiode?

Wel of niet aflossen?

Zonder hypotheek zijn uw maandelijkse woonlasten een stuk lager. Afgezien van de onroerendezaak-

belasting (WOZ) en de onderhoudskosten woont u goedkoop. Een huis zonder hypotheek zorgt voor onafhankelijkheid. Daalt uw inkomen fors, bijvoorbeeld door werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of doordat u met pensioen gaat, dan zal dit niet direct van invloed zijn op de betaalbaarheid van uw woonlasten. Verhuizen zal daardoor meestal niet nodig zijn.

Toch kan het deels of volledig aflossen niet altijd de beste keuze zijn. Als u het voordeel van lagere woonlasten wilt bereiken, kan dat een (te) forse aanslag op je vrije middelen betekenen. Geadviseerd wordt om ten minste drie maandsalarissen als financiële buffer achter de hand te houden voor noodgevallen.

U kunt ook van plan zijn om voor de einddatum van de aflossing van uw eigenwoningschuld te verhuizen naar een goedkopere woning. Daardoor kunt u uw huidige eigenwoningschuld

(deels) aflossen. Heeft u een kapitaalverzekering eigen woning (KEW), een spaarrekening eigen woning (SEW) of een Beleggingsrecht eigen woning (BEW)? U bouwt dan tijdens de looptijd een kapitaal op, waarmee u de aflossing van de eigenwoning-schuld (deels) kunt betalen. Aflossen levert met de huidige lage spaarrentes doorgaans meer op dan sparen. Maar dit hoeft niet het geval te zijn als u het risico wilt nemen om te beleggen. Het te verwachten nettorendement op beleggingen kan hoger zijn dan het voordeel van aflossen.

Tip

Er zijn situaties denkbaar waarin het (deels) aflossen van uw eigenwoningschuld verstandig is. Maar er zijn ook situaties denkbaar waarin dit niet nodig is of dit niet de beste keuze is. Weeg alle aspecten tegen elkaar af, zodat u een goede keuze kunt maken. Het is verstandig om hierbij een financieel planner te betrekken. •



OVERIGE TIPS

Verhoging kinderopvangtoeslag in 2019

Vrijwel alle werkende ouders die kinderopvangtoeslag ontvangen, gaan volgend jaar minder betalen voor de kinderopvang.

Het kabinet zal op Prinsjesdag 2018 het volgende voorstellen. De maximale uurprijs voor dagopvang wordt € 8,02 (in 2018: € 7,45), voor buitenschoolse opvang € 6,89 (in 2018: € 6,95) en voor gastouderopvang € 6,15 (in 2018: € 5,91). Per kind kunt u voor maximaal 230 uur per maand kinderopvangtoeslag krijgen. •

OVERIGE TIPS

Ook meer kinderbijslag en kindgebonden budget in 2019

Het kabinet kondigt ook aan dat volgend jaar de basiskinderbijslag met € 22,19 per kwartaal wordt verhoogd voor alle gezinnen met kinderen.

Daarnaast krijgt de alleenstaande of alleenverdienende ouder met een thuiswonend kind tussen 3 en 18 jaar dat bepaalde mate van intensieve zorg nodig heeft, een verhoogd extra

OVERIGE TIPS

Nieuwe poging tot verkorting duur partneralimentatie

Het initiatiefwetsvoorstel 'Herziening partneralimentatie' krijgt in gewijzigde vorm een nieuwe kans. Het wetsvoorstel is in behandeling bij de Tweede Kamer. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen zal de duur van de partneralimentatie worden verkort van maximaal 12 jaar naar maximaal de helft van de duur van het huwelijk met een maximum van 5 jaar.

Er worden hierop 2 uitzonderingen gemaakt:

1. Zijn er kinderen jonger dan 12 jaar, dan blijft de maximum duur 12 jaar;
2. Bestaat het huwelijk langer dan 15 jaar, waarbij de leeftijd van de alimentatiegerechtigde ten hoogste 10 jaar lager is dan de AOW-gerechtigde leeftijd, dan wordt de duur van de partneralimentatie maximaal 10 jaar.

De hoogte van alimentatie wordt niet meer gericht op een vergoeding voor inkomensverlies, maar meer op een vergoeding voor de achterstand op de arbeidsmarkt die is ontstaan

doordat één van de partners minder inzetbaar was voor de arbeidsmarkt.

Let op

Op lopende alimentatieverplichtingen blijven de huidige regels van toepassing. De nieuwe wetgeving gaat gelden voor alimentatieverplichting die ontstaan na de inwerkingtreding van de nieuwe wet. U kunt afspraken met elkaar maken om van deze wettelijke regeling af te wijken, bijvoorbeeld bij huwelijkse voorwaarden. •

OVERIGE TIPS

Werknemer moet arbeidsongeschiktheid melden bij het pensioenfonds

De meeste hedendaagse pensioenregelingen kennen een bepaling waaruit voortvloeit dat de pensioenregeling premievrij wordt voortgezet bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

De pensioenuitvoerder neemt dan als het ware de premiebetaling over. Houd in voorkomende gevallen dan wel in de gaten dat er aan een dergelijke voortzetting voorwaarden verbonden kunnen zijn. Een van die voorwaarden is vaak dat de deelnemer bij het pensioenfonds moet melden dat hij/zij arbeidsongeschikt is. Een dergelijke melding is dus echt nodig om het recht van premievrije voortzetting te verkrijgen. •

bedrag van € 88,75 per jaar. Ook het kindgebonden budget gaat in 2019 omhoog. In tegenstelling tot de kinderbijslag is het kindgebonden budget wel inkomensafhankelijk. De grens van het gezamenlijk toetsingsinkomen waarbij nog recht bestaat op kindgebonden budget, ligt nu bij ongeveer € 58.000. Volgend jaar ligt die grens bij ongeveer € 75.000. •

Eigenrisicodrager ZW: geef einde verzuimbegeleiding door

Bent u eigenrisicodrager voor de Ziektewet (ZW)? De begeleiding van het ziekteverzuim heeft u dan geregeld via een contract met een arbodienst of een arbo-deskundige. Als die verzuimbegeleiding eindigt, weet dan dat u sinds 1 januari 2018 dit schriftelijk moet doorgeven aan de Belastingdienst en het UWV.

De verzuimbegeleiding kan eindigen, omdat er bijvoorbeeld geen personeel meer in dienst is. U moet het eindigen van de verzuimbegeleiding

- per post doorgeven aan:
de Belastingdienst/Limburg/ERD
Postbus 4486
6401 CZ Heerlen
- en per mail aan:
ERDZWControleteam@uwv.nl

U keert in dat geval terug naar de publieke verzekering en krijgt een nieuwe beschikking voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk).

*Let op
U moet de melding zelf doen.
Wordt de melding gedaan door
een andere partij, bijvoorbeeld*



uw administratiekantoor, dan doen de Belastingdienst en het UWV niets met die melding. U blijft dan ten onrechte eigenrisicodrager voor de Ziektewet. Als u het eind van de verzuimbegeleiding niet of niet zelf doorgeeft, kunt u

een boete krijgen van het UWV. Bovendien moet u de te weinig betaalde gedifferentieerde premie Whk alsnog betalen. U hoeft geen melding door te geven als u wisselt van bedrijfsarts of arbodienst. •

CONTACT

Keer-weer 2
2381 GC Zoeterwoude

Postbus 72
2380 AB Zoeterwoude

T 071-5804600
F 071-5804602

info@vksa.nl
www.vksa.nl

