



De maand december is weer bijna voorbij. Een maand vol tradities, waaronder het Marshoek eindejaarsgeschenk. Kijkend naar 2019 willen wij bouwen aan Marshoek, in kennis, specialisme en ICT.



Wij hechten veel waarde aan het klaarstaan voor een ander, zo staat Marshoek al meer dan 30 jaar voor u klaar als ondernemer. Met alle ontwikkelingen in de wereld en de hulpvraag die hierdoor een hoge noodzaak krijgt, hebben wij besloten om, net als vorig jaar, in plaats van een geschenk een donatie namens u te doen aan een goed doel. Onze keus is gevallen op project Gollamonda. Meer informatie over dit project vindt u op www.marshoek.nl.

Graag willen wij u, namens alle medewerkers van Marshoek, hartelijk bedanken voor de zeer prettige samenwerking in

het afgelopen jaar. Wij wensen u een bijzonder goed en succesvol 2019 toe en hopen de samenwerking met u voort te kunnen zetten in toekomstige projecten.

Hartelijke groet,

Ton van Loon
Algemeen directeur



Belastingtabellen en heffingskortingen 2019

Met ingang van 2019 komen er meer loonbelastingtabellen.

Dit wordt veroorzaakt door het feit dat er voor de heffingskortingen onderscheid zal worden gemaakt tussen inwoners en niet-inwoners van Nederland. In de loonbelastingtabellen voor 2019 komen er drie soorten werknemers:

- Werknemers die inwoners zijn van Nederland;
- Werknemers die inwoner zijn van een andere lidstaat van de EU, van een EER-land (IJsland, Noorwegen en Liechtenstein), Zwitserland of de BES-eilanden (Bonaire, Sint-Eustatius en Saba);
- Werknemers die inwoner zijn van een derde land, dat wil zegen van een land dat niet valt onder 1 of 2.

Voor elk van deze drie groepen werknemers komen er drie aparte loonheffingstabellen.

De heffingskorting bestaat uit een belastingdeel en een premiedeel. Op dit moment heeft iemand die onder de loonbelasting valt, recht op het belastingdeel van de heffingskorting. En iedereen die (gedeeltelijk) verzekerd is voor de volksverzekeringen, heeft ook recht op het premiedeel van de heffingskorting.

Vanaf 2019 hebben alleen inwoners van Nederland recht op het belastingdeel van de loonheffingskorting. Niet-inwoners hebben alleen recht op het premiedeel, als ze in Nederland verzekerd zijn voor de volksverzekeringen.

Vanaf 2019 is het dus belangrijk om te bepalen van welk land de werknemer inwoner is. Dit moet worden bepaald aan de hand van de permanente woon- of verblijfplaats. Bij twijfel over de vaste woonplaats, kan de werknemer een woonplaatsverklaring aanvragen bij de Belastingdienst.



Aard contract op loonstrook

Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans wil het kabinet ook verplichten om de aard van het contract op de loonstrook te vermelden. Het wetsvoorstel beoogt om vaste contracten voor werkgevers aantrekkelijker te maken ten opzichte van een flexibel contract. Er komt een nieuwe systematiek van premieheffing, waarbij de hoogte van de WW-premie afhankelijk is van de keuze voor een tijdelijk of vast contract. Voor de werknemer wordt met het op de loonstrook vermelden van de aard van het contract inzichtelijk gemaakt of er sprake is van schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of het gaat om een oproepovereenkomst. Met deze vermeldingen wordt de fraudegevoeligheid verminderd en handhaving van het nieuwe premiesystematiek verbeterd. Wel leidt deze maatregel in beperkte mate tot extra regeldruk voor de werkgevers.

Toelichting gezagscriterium

Per 1 januari 2019 komt er een uitgebreidere uitleg over het gezagscriterium. Verduidelijking van het gezag is één van de maatregelen ter vervanging van de Wet DBA. Opdrachtgevers en opdrachtnemers krijgen zo meer duidelijkheid om zelf te kunnen beoordelen of er sprake is van een gezagsrelatie en daaruit voortvloeiend wel of geen dienstverband. De uitleg zal in het Handboek Loonheffing 2019 worden gepubliceerd.

Wet vereenvoudiging beslagvrije voet

De Wet vereenvoudiging beslagvrije voet zal niet per 1 januari 2019 in werking treden. De Belastingdienst en UWV blijken meer tijd nodig te hebben voor de inwerkingtreding.

De beslagvrije voet is het deel van het inkomen waarop een deurwaarde geen beslag mag leggen. Dit deel is noodzakelijk voor het minimum aan levensonderhoud. De vereenvoudiging moet ervoor zorgen dat mensen met schulden niet verder in de problemen komen door hanteren van onjuiste bedragen van de beslagvrije voet.

Werknemers hoeven met deze nieuwe wet niet meer zelf gegevens aan te leveren als er beslag wordt gelegd op het loon.



Let op nepbrief Autoriteit Persoonsgegevens

Ondernemers moeten oppassen voor een bericht van de 'Autoriteit Persoonsgegevens'.

De officiële toezichthouder, die waakt over de privacy, waarschuwt voor profiteurs die kwalijke nepbrieven versturen. Daarin schermen zij met een bedrijfsbezoek door de privacy waakhond, intimideren ze met mogelijk hoge boetes en bieden ze tegen veel geld waardeloze papieren aan.

De Autoriteit Persoonsgegevens benadrukt dat echte correspondentie van de organisatie altijd op briefpapier is gedrukt. Het is dus geen gekopieerd velletje. Een echte brief is verder opgesteld in foutloos Nederlands en bevat altijd de naam en het telefoonnummer van een

contactpersoon. Bedrijven wordt aangeraden om bij twijfel over de echtheid van een brief contact op te nemen met de toezichthouder.

Graag brengen we u op de hoogte van de laatste Cao ontwikkelingen.

Stand van zaken invoering Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)

In de nieuwe Cao voor het Levensmiddelenbedrijf is bepaald dat medewerkers met een arbeidscontract van meer dan 12 uur per week, sinds 1 januari 2018 recht hebben op een POB van € 175 op jaarbasis (periodieke opbouw per maand of loonperiode).

Wij hebben u eerder medegedeeld dat het bedrag gestort zou moeten worden op een individuele leerrekening van de werknemer. Die storting zou dan vrij zijn van inhouding loonbelasting, en het beschikbaar gestelde budget kan uitsluitend worden besteed aan scholing en ontwikkeling volgens de vrijstellingscriteria van de loonbelasting.

Wij hebben u vervolgens medegedeeld dat er vragen zijn gerezen over de fiscale behandeling van het POB. Daarom zijn de werkgeversorganisaties én de werknemersorganisaties opnieuw in overleg met de Belastingdienst gegaan. De fiscale problemen rond de invoering van de supermarktlerrekening zijn nog niet opgelost. Hiervoor is een wetswijziging nodig die niet op korte termijn te verwachten valt.

Derhalve heeft overleg plaatsgevonden op het Ministerie van SZW met het Ministerie van Financiën, en is het mogelijk dat de werkgevers in de Cao voor het Levensmiddelenbedrijf mee kunnen gaan doen met een pilot die wordt opgezet vanuit de twee ministeries die bij de invoering van een individuele leerrekening betrokken zijn.

Uitgangspunt voor invoering van een POB is de volgende marsroute:

1. Met CNV Vakmensen wordt gewerkt aan een aanpassing van de Cao tekst die voldoet aan de criteria die de Belastingdienst stelt aan een individuele leerrekening. De nieuwe tekst moet zo dicht mogelijk aansluiten op de oorspronkelijke afspraak, omdat de individuele leerrekening in de Cao een uitwerking is van de vernieuwingsagenda. Belangrijk is te weten dat het geld in de nieuwe situatie **NIET gestort wordt op een aparte leerrekening. Het geld moet wel gereserveerd worden op uw balans 2018!**
2. Medewerkers die in 2018 recht hadden op een POB blijven dit recht houden en in 2019 komt daar het volgende bedrag bij. Medewerkers die tussentijds vertrekken hebben geen recht om het mee te nemen.
3. Pas in 2019 kan daadwerkelijk gebruik gemaakt worden van de opgebouwde rechten.

4. Voor de gezamenlijke werkgevers zoekt het Vakcentrum in overleg met het grootwinkelbedrijf een gemeenschappelijke provider, omdat schaalvoordelen tot lagere kosten van providers voor de leden kan leiden.

5. Via deze provider kunnen de medewerkers dan de cursussen inkopen.

Wij zullen u van de verdere voortgang op de hoogte blijven houden.

Pensioenpremie en opbouw 2019

Op 6 december 2018 hebben CNV Vakmensen, FNV Handel, Vakcentrum en VGL als sociale partners, betrokken bij de pensioenregeling voor het levensmiddelenbedrijf, overleg gehad.

Sociale partners hebben het bestuur van BPFL verzocht om een premiedekkingsgraad van 85% als uitgangspunt te nemen bij de besluitvorming over de pensioenregeling 2019 door een aantal maatregelen te nemen, te weten:

- in het kalenderjaar 2019 de franchise gelijk te houden aan die van 2018 (€ 15.035);
 - de pensioenpremie in 2019 vast te stellen op 20,6% van de pensioengrondslag ofwel 10,6% van de loonsom;
 - het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen in 2019 vast te stellen op 1,768%.
- Dit heeft gevolgen voor het partnerpensioen dat 1,313% wordt in 2019.

Het bestuur van BPFL heeft dit akkoord overgenomen in haar vergadering van maandag 10 december 2018.

Stand van zaken reparatie 3e jaar WW

In het kader van de uitvoering van de afspraak om het 3e jaar WW te repareren heeft het Vakcentrum aangegeven zich in te zullen spannen om uitvoering van de premie-inning te laten verlopen via dezelfde uitvoerder als BPFL en SF, namelijk AZL. Hierdoor worden administratieve lasten verminderd en is controle op naleving in het kader van een AVV eenvoudiger en goedkoper.

Ook hierover worden in januari nog nadere afspraken gemaakt, omdat CNV Vakmensen aansluiting bij de SPAWW prefereert. De premie komt voor rekening van de werknemers. De afronding van het aansluitproces vindt dus niet eerder dan in 2019 plaats.

Wet Arbeidsmarkt in Balans past niet op winkelwerk

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) maakt flexibel en tijdelijk werk duurder. Ook wordt de inzet van oproepkrachten drastisch beperkt. Daarmee is de wet onwerkbaar voor zowel de werkgevers als de werknemers in de detailhandel, zo stelt het Vakcentrum. Met een groot aantal andere branche- en koepelorganisaties wordt vanaf vandaag actie gevoerd tegen het wetsvoorstel.

Detailhandel, horeca, recreatie, loonwerkers, land- en tuinbouw en evenementenbeveiliging overhandigen vanmiddag samen in Den Haag een manifest met hun zorgen aan de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het is het startsein voor een social media campagne, waarmee zij duidelijk willen maken wat de gevolgen zijn als tijdelijk werk duurder en lastiger te organiseren wordt.

In het gezamenlijke manifest vragen de ondernemers en hun organisaties de politiek om tijdelijk werk serieus te nemen en de WAB aan te passen: geen hoge WW-premie en transitievergoeding voor seizoenswerk, medewerkers die pieken opvangen en scholieren en studenten én behoud van flexibiliteit rond oproepcontracten.

Probleem oplossen dat niet bestaat

Een van de ondernemers die in de campagne aan het woord komt is Vakcentrumlid Harold van Velzen (Plus van Velzen, Lopik). De 77 parttime- en oproepkrachten die supermarktondernemer Harold van Velzen in dienst heeft, willen niet elke week hetzelfde aantal uren draaien, zegt hij. "Scholieren en studenten willen meer werken in vakanties, terwijl de moeders die hier werken dan juist thuis willen zijn voor de kinderen. We hebben nu de vrijheid om dat goed te plannen en daar komen we altijd uit. De WAB wil met het ingrijpen in oproepcontracten een probleem oplossen dat niet bestaat."

Flexibiliteit noodzaak voor werkgever en werknemer

Vakcentrum-directeur Patricia Hoogstraaten geeft aan dat flexibiliteit niet alleen van groot belang is voor de ondernemer maar ook voor veel medewerkers. "Het werken in een winkel is voor veel medewerkers een erbij-baan. Dus naast de studie of naast de zorg voor het gezin. In de cao hebben we juist voor deze groep goede regelingen getroffen die medewerkers willen flexibel kunnen zijn in hun uren. En dat geldt ook voor de werkgever. Juist in de detailhandel is flexibiliteit noodzakelijk. Er zijn te veel factoren die invloed hebben op de drukte in de winkel. De WAB stelt dat roosterwijzigingen vier dagen vooraf bekend zouden moeten zijn, anders moeten geplande uren gewoon betaald worden. Dat is niet reëel in de detailhandel".

“De voorgestelde maatregelen leiden ook tot een flinke verhoging van de loonkosten. De loonkosten van een supermarkt stijgen als gevolg van de voorgestelde maatregelen (de hogere ww-premie) met zo'n 3,5%. Dat gaat de consument dus ook merken.”

Bron: Vakcentrum



Voorkom bijtelling bestelauto's voor personeel

Heeft uw onderneming bestelauto's die aan het personeel ter beschikking worden gesteld? Dan moeten de werknemers in principe belasting betalen over de bijtelling voor het privégebruik. Rijdt uw werknemer op jaarbasis minder dan 500 km privé met deze bestelauto? Dan kan hij, net als voor een personenauto, voor een bestelauto een 'Verklaring geen privégebruik auto' aanvragen.

Er zijn daarnaast speciale mogelijkheden om bijtelling te voorkomen als de werknemer sowieso niet privé kan/mag rijden met de bestelauto. Denk daarbij aan:

- een niet buiten werktijd te gebruiken bestelauto (auto 'achter het hek');
- verbod op privégebruik bestelauto;
- verklaring uitsluitend zakelijk gebruik.

U moet het privégebruik dan wel onmogelijk maken en het autogebruik ook periodiek controleren. Voor het verbod op privégebruik kunt u eventueel gebruik maken van een voorbeeldafsprake die u kunt downloaden van belastingdienst.nl.

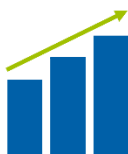
Als de bestelauto's doorlopend afwisselend worden gebruikt en het privégebruik per werknemer niet te bepalen is, dan mag u kiezen voor eindheffing van € 300 per bestelauto.



Speel in op lagere tarieven vpb

Het tarief in de vennootschapsbelasting daalt volgend jaar. Over de eerste € 200.000 winst betaalt je bv dan 19% vpb in plaats van 20% in 2018. Ook de jaren erna blijven de tarieven

dalen. Het is daarom aan te bevelen kosten van je onderneming, indien mogelijk, zo veel mogelijk in de tijd naar voren te halen en opbrengsten, indien mogelijk, zo veel mogelijk uit te stellen. Denk bijvoorbeeld aan de kostenegaliseringsreserve, de herinvesteringsreserve, voorzieningen en aan vervroegd afschrijven.



Dividend vóór 2020 uitkeren?

Het tarief van de aanmerkelijkbelangheffing (box 2) gaat in 2020 omhoog van 25 naar 26,25%.

Vanaf 2021 geldt een verdere verhoging naar 26,9%. Deze heffing betaal je bij verkoop van je aandelen of bij dividenduitkeringen. Het kan daarom lonend zijn een eventuele dividenduitkering vóór 2020 te laten plaatsvinden, als je deze uitkering consumptief gebruikt of voor het aflossen van een excessieve lening bij je bv.

Gebruik je het uitgekeerde dividend niet voor een van deze doelen, dan behoort het vervolgens tot je privévermogen en wordt het belast in box 3. Of dit aantrekkelijk is, hangt onder meer af van de vraag of je spaart of belegt in box 3, wat dan het behaalde rendement is en hoeveel belasting je hierover betaalt. Dit is weer afhankelijk van de omvang van het vermogen in box 3. Met name als je weinig rendement verwacht omdat je met je vermogen weinig risico wilt nemen én als je over veel vermogen beschikt, is sparen of beleggen in de bv meestal voordeliger.

Tip

Dividend vervroegd uitkeren om belasting in box 2 te besparen, is vaak niet aan te raden. Dat wordt mogelijk anders als het rendement laag is en/of je over weinig vermogen in privé beschikt.

Als je besluit om dividend uit te keren, dan is het belangrijk goed na te denken over de timing, in verband met de peildatum in box 3 en het benutten van heffingskortingen bij jezelf of je partner. Laat je fiscaal adviseur doorrekenen wat in jouw situatie het voordeligst is.

Vraag de btw terug op oninbare vorderingen

Heb je te maken met debiteuren die niet betalen en het lukt niet om de vordering te innen? Dan kun je de afgedragen btw terugvragen bij de Belastingdienst.

Sinds 1 januari 2017 kun je de btw al terugvragen na één jaar nadat de factuur opeisbaar is geworden. Het terugvragen doe je in de reguliere btw-aangifte. Makkelijker kan bijna niet!



Wet Franchise gepubliceerd

Op 12 december 2018 is de consultatieversie van de Wet Franchise gepubliceerd. Het wetsvoorstel is te vinden op www.internetconsultatie.nl (zoek op: "Wet Franchise").

Het voorstel is afkomstig van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat (Mona Keijzer) en de Minister voor Rechtsbescherming (Sander Dekker). Tot 31 januari 2019 kan worden gereageerd op het wetsvoorstel.

In het wetsvoorstel zijn regels ter bescherming van bestaande en potentiële franchisenemers opgenomen. In het wetsvoorstel staat dat van de regels niet ten nadele van de franchisenemer kan worden afgeweken.

Hieronder volgen, verkort weergegeven, enkele voorgestelde regels:

- Franchisegever is verplicht om potentiële franchisenemers (tenminste 4 weken van tevoren) schriftelijk te voorzien van alle relevante informatie, waaronder een vestigingsplaatsonderzoek. Op basis van deze informatie moet de potentiële franchisenemer in staat zijn de financiële gevolgen van het sluiten van de franchiseovereenkomst te voorzien.
- De franchisegever verleent de franchisenemer de bijstand en commerciële en technische ondersteuning die redelijkerwijs nodig zijn voor de franchisenemer om de formule te kunnen exploiteren.

- De franchiseovereenkomst bepaalt de manier waarop de goodwill in de franchiseonderneming wordt vastgesteld.

- De franchiseovereenkomst bepaalt dat en hoe de goodwill die is toe te rekenen aan de franchisenemer, bij beëindiging van de overeenkomst wordt vergoed aan de franchisenemer.

- Verplichte afname van goederen of diensten is alleen geldig als hiervoor marktconforme voorwaarden gelden.

- Een non-concurrentiebeding mag maximaal een jaar duren en mag niet verder gaan dan het rayon van de franchisenemer.

- De franchisegever verstrekt de franchisenemer tijdens de duur van de franchiseovereenkomst informatie over beoogde wijzigingen in de overeenkomst.

- Een wijziging van de franchiseovereenkomst die aanzienlijke gevolgen heeft voor de exploitatie van de franchiseformule door de franchisenemer, vergt voorafgaande instemming van:
 - a. een twee-derde meerderheid van het vertegenwoordigend orgaan van de franchisenemers, indien aanwezig, of
 - b. de franchisenemer jegens wie de franchisegever de wijziging wil doorvoeren en die deze gevolgen daarvan ondervindt of dreigt te ondervinden.

Wat mij betreft is het een goede ontwikkeling dat de juridische bescherming van franchisenemers in de wet wordt opgenomen. Hoewel het wetsvoorstel wellicht nog wat gefinetuned kan worden, is dit een mooie aanzet. Ik houd u op de hoogte van het vervolg.

Contact

De Molen 65
3995 AW Houten
www.marshoek.nl
030 - 63 59 400

Opties

Aanmelden
Afmelden
Marshoek Portal
Disclaimer