ALTHOF
Accountants & Adviseurs

AAA's

Nieuwsbrief mei 2024 tiende jaargang nummer 4

Gelezen:
"Durven is even je evenwicht verliezen. Niet durven is jezelf verliezen. "

Op
Maandag 20 mei, tweede pinksterdag
Is ons kantoor gesloten.

Inkomstenbelasting/Toeslagen/Vennootschapsbelasting

Definitieve aanslagen IB 2023 met box 3 komen pas na arresten
Net zoals in de belastingjaren hiervoor worden de aanslagen inkomstenbelasting (IB) over 2023 met box 3-inkomen, dat uit meer bestaat dan banktegoeden, aangehouden door de Belastingdienst. De definitieve aanslagen komen pas nadat er meer duidelijkheid is over de geldigheid van de huidige box 3-heffing.
Momenteel lopen er meerdere cassatieprocedures bij de Hoge Raad over de vraag of de huidige berekeningsmethode voor het box 3-inkomen voldoende in lijn is met het Kerstarrest van de Hoge Raad. De arresten van de Hoge Raad worden in augustus/september verwacht. In afwachting van deze arresten houdt de Belastingdienst daarom de definitieve aanslagen IB over 2023 en de ingediende bezwaarschriften waarin box 3 een rol speelt aan. Het gaat hierbij om aanslagen met een box 3-inkomen dat uit meer bestaat dan banktegoeden.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Afwijzen huidige wet box 3-inkomen door Hoge Raad
Als de Hoge Raad de conclusies van A-G Wattel en A-G Pauwels volgt en dus de huidige box 3-wet niet geldig is, zal aan belastingplichtigen de gelegenheid moeten worden geboden om hun werkelijke rendement aannemelijk te maken. De Belastingdienst heeft hiervoor al voorbereidingen getroffen in de vorm van een (digitaal) formulier 'opgaaf werkelijk rendement'.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Kans op nog meer vertraging nieuwe wet groot
De kans is overigens groot dat de nieuwe box 3-wet die in principe in 2027 in werking zou moeten treden vertraging oploopt. De Tweede Kamer heeft namelijk gevraagd om een aanpassing van het wetsvoorstel. De PVV, VVD, NSC en BBB willen dat staatssecretaris Van Rij van Financiën alle illiquide beleggingen belast met een vermogenswinstbelasting. Van Rij gaf in een brief al eerder aan dat de afwijkende behandeling van aandelen in familiebedrijven is geschrapt. Dit wil zeggen dat de aandelen in deze ondernemingen volgens de hoofdregel (vermogensaanwasbelasting) in de heffing worden betrokken.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

ALTHOF
Accountants & Adviseurs

Salarissen

Hoogte minimumuurloon per 1 juli 2024 bekend

Het minimumuurloon bedraagt per 1 juli 2024 bruto € 13,68 per uur. Dat is een stijging van 3,09% ten opzichte van het uurbedrag dat gold per 1 januari 2024 (€ 13,27 per uur). De extra verhoging die eerder al door de Tweede Kamer was aangenomen gaat definitief niet door nu de Eerste Kamer tegenstemde.
Per 1 januari 2024 heeft de invoering van de Wet invoering minimumuurloon de systematiek van het minimumloon gewijzigd. Het is per 2024 verplicht om werknemers minimaal het wettelijke minimumloon per uur te betalen. Er zijn geen wettelijke minimumbedragen per dag, week en maand meer. Er is alleen nog een minimumbedrag per uur, dat in de tweede helft van 2024 € 13,68 bedraagt.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Hoogte uitkeringen hangt af van referentiemaandloon

Het referentiemaandloon bedraagt per 1 juli 2024 bruto € 2.133,60 per maand, een stijging van 3,10%. Dit referentieloon is sinds de Wet invoering minimumloon niet meer de basis voor het minimum dat een werknemer moet verdienen. Het wordt nog wel gebruikt voor het vaststellen van de hoogte en indexatie van allerlei uitkeringen.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Eerste Kamer verwerpt extra verhoging

Op dinsdag 16 april stemde de Eerste Kamer tegen de extra verhoging van 1,2% van het wettelijk minimumloon, waar de Tweede Kamer eerder nog wel mee instemde. Dat het wetsvoorstel het niet ging halen in de Eerste Kamer was al eerder duidelijk geworden, nadat de BBB had laten weten tegen te gaan stemmen.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Lagere bedragen voor jongeren en BBL'ers

Werknemers onder de 21 jaar hebben recht op een percentage van het wettelijk minimumloon. Ook hierbij is het minimumuurloon sinds 1 januari 2024 het uitgangspunt. Daarbij gelden er voor werknemers van 18, 19 of 20 jaar die een arbeidsovereenkomst hebben in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) lagere minimumbedragen.

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar en ouder	100%	€ 13,68
20 jaar	80%	€ 10,94
20 jaar BBL	61,50%	€ 8,41
19 jaar	60%	€ 8,21
19 jaar BBL	52,50%	€ 7,18
18 jaar	50%	€ 6,84
18 jaar BBL	45,50%	€ 6,22
17 jaar	39,50%	€ 5,40
16 jaar	34,50%	€ 4,72
15 jaar	30%	€ 4,10

Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Melding over pensioen hoeft nog niet op loonstrook

In de Wet toekomst pensioenen (WTP) is opgenomen dat werkgevers op de loonstrook informatie moeten geven over het pensioen. Dit onderdeel van de WTP is echter nog niet ingegaan en uit een recente Kamerbrief blijkt dat dat voorlopig niet verandert.

In de WTP staat dat een werkgever op de loonstrook moet vermelden of de werknemer wel of geen ouderdomspensioen opbouwt. Deze maatregel zou niet gelijk in werking treden op 1 juli 2023 – het moment waarop veel andere regels uit de WTP ingingen – maar op een later moment. Minister Schouten van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft in een Kamerbrief over de reductie van het aantal werknemers zonder pensioenopbouw een update gegeven over de pensioenmelding op de loonstrook. Ze geeft aan dat inmiddels duidelijk is geworden dat voor de uitvoerbaarheid van de regel een technische aanpassing van het bijbehorende wetsartikel nodig is. Daarom is er nu een nieuwe wetswijziging in voorbereiding. Het gevolg is dat de regel voorlopig nog niet ingaat.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Inhouding pensioenpremie wel op loonstrook
De verplichting om duidelijkheid te geven over het ouderdomspensioen op de loonstrook moet ervoor zorgen dat werknemers zich meer bewust worden van hun pensioen en dat zij het gesprek met hun werkgever aangaan als zij geen pensioen opbouwen. Het kabinet en de sociale partners willen het aantal mensen zonder pensioen sterk verlagen, zodat meer mensen hun inkomensniveau na pensionering in grote mate kunnen behouden.
Werkgevers moeten in de gaten houden dat zij momenteel al wel op de loonstrook de inhouding van de pensioenpremie moeten vermelden. Inhoudingen op het loon behoren tot de punten die de Belastingdienst terug wil zien op de loonstrook.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Strategisch omgaan met vakantie en verlof
Veel werknemers willen graag tijdens de schoolvakanties weg, terwijl werkgevers hen in deze periodes soms niet kunnen missen. Daarbij kunnen werknemers ook nog diverse verloven aan vragen. Het is dan handig als u de vakantie- en verlofdagen strategisch inzet, zodat niet alle werknemers tegelijk weg zijn. Wat zegt de wet over vakantiedagen? En wat is er geregeld rondom verlof in de Wet arbeid en zorg (WAZO)?
Uw organisatie moet de vakantie in principe vaststellen conform de wensen van de werknemer. Toch kan zij wel wat sturen. Zo kan uw organisatie verplichte collectieve vakantiedagen aanwijzen als dat is afgesproken in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao), het personeelsreglement of de arbeidsovereenkomst. De wet kent geen maximum voor het aantal aan te wijzen dagen. Zijn in uw organisatie geen afspraken gemaakt over het aanwijzen van collectieve vakantiedagen? Dan kunt u alleen met instemming van de ondernemingsraad (OR) alsnog collectieve dagen aanwijzen. Heeft uw organisatie geen OR, dan is van iedere individuele werknemer toestemming nodig voor het aanwijzen van collectieve vakantiedagen.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Verlofdagen voor aanstaande en kersverse ouders
Zwangerschaps-, bevallings- en geboorteverlof zijn verbonden aan de zwangerschap en het moment van de bevalling. Van het verschuiven van het verlof naar een ander moment in het jaar is dus geen sprake. Toch is er wel wat ruimte om ook deze verlofvormen strategisch in te zetten. Zie ook de andere twee kaders.

Wijziging zwangerschapsverlof
Moet een werkgever akkoord gaan met een wijziging van de eerder opgegeven ingangsdatum van het zwangerschapsverlof? De wet laat zich hier niet expliciet over uit.

Akkoord gaan
De meest voor de hand liggende oplossing is dat de werkgever akkoord moet gaan met een wijziging. Dus ook al komt het qua planning of vervanging van de werkneemster niet uit: akkoord gaan met een andere ingangsdatum is raadzaam.

Vervallen van vakantiedagen
De wettelijke vakantiedagen (viermaal de arbeidsduur per week) die in een bepaald kalenderjaar zijn opgebouwd, vervallen in principe op 1 juli het kalenderjaar erna (tenzij schriftelijk anders is afgesproken). Ze vervallen echter alleen als uw organisatie de werknemer tijdig op die vervaldatum heeft gewezen en hem heeft aangespoord en in de gelegenheid heeft gesteld om vóór de vervaldatum zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen. Wijst uw organisatie niet op de vervaldatum? Dan vervallen de vakantiedagen niet.
Mogelijk wil uw organisatie een vakantieverzoek weigeren. Dan moet zij een zwaarwegend bedrijfsbelang hebben. Dienen veel werknemers een vakantieverzoek in voor de zomer en is dat juist de periode waarin de organisatie de meeste omzet binnenhaalt, dan kan dat een reden zijn om het vakantieverzoek te weigeren. Uw organisatie moet dan wel goed kunnen onderbouwen dat zij het werk niet kan opvangen met bijvoorbeeld vakantie- of uitzendkrachten. Ook moet zij de weigering binnen twee weken na het indienen van het verzoek schriftelijk aan de werknemer laten weten, inclusief een uitleg waarom de werknemer in die periode niet op vakantie kan.
Reageert uw organisatie te laat, dan mag de werknemer ervan uitgaan dat hij toestemming heeft voor de vakantie. Het kan zijn dat de werknemer zijn vakantieaanvraag wil intrekken. Bijvoorbeeld vanwege privéomstandigheden. Als de vakantieaanvraag al is goedgekeurd, mag hij die in principe niet eenzijdig intrekken. Dit kan alleen met toestemming van uw organisatie. Wel moet uw organisatie een belangenafweging maken tussen het belang van de organisatie en dat van de werknemer.
Mogelijk kan de werknemer tijdens zijn aangevraagde vakantieperiode geen gebruikmaken van de recuperatiefunctie van vakantiedagen, en dus niet rusten en herstellen van het werk. Dan zou de belangenafweging in zijn voordeel uit kunnen vallen. Een werkgever kan een eenmaal vastgestelde vakantie alleen intrekken als hier gewichtige redenen voor zijn en na overleg met de werknemer.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Recht op geboorteverlof
De partner van degene die is bevallen, heeft recht op geboorteverlof. Die verlofuren kan hij of zij gespreid opnemen. Dit moet binnen een periode van vier weken vanaf de dag na de bevalling.

Vakantiedagen afkopen
Bovenwettelijke vakantiedagen mag uw organisatie afkopen als dat in een schriftelijke overeenkomst is afgesproken, bijvoorbeeld in de cao of de arbeidsovereenkomst. Om het vakantiesaldo van de werknemer te verlagen, kan uw organisatie hem voorstellen de bovenwettelijke vakantiedagen in te leveren in ruil voor salaris. Dit is alleen een aantrekkelijke optie als uw organisatie de kosten van de afkoop financieel kan dragen. Wettelijke vakantiedagen mogen nooit worden afgekocht, ook niet op verzoek of met toestemming van de werknemer. Dit mag alleen aan het einde van de arbeidsovereenkomst.
Ook de verlofregelingen uit de WAZO roepen tijdens de vakantieperiode veel vragen op. Als werknemers niet kunnen werken vanwege zorgverplichtingen, kunnen ze soms in aanmerking komen voor zorgverlof. Staan er in de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van uw organisatie afwijkende afspraken over zorgverlof? Dan gelden die. Ook als die in het nadeel van de werknemer zijn. Zo kan de werknemer kortdurend zorgverlof opnemen, bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon.

Dit verlof is dus niet bedoeld voor bijvoorbeeld de situatie dat een kind niet naar de kinderopvang of oppas kan tijdens schoolvakanties om een andere reden dan ziekte van dat kind. Om de werknemer tegemoet te komen, kan uw organisatie in zo'n situatie aanbieden een vakantiedag op te nemen. Wettelijke vakantiedagen mogen nooit worden afgekocht
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Soms gaat bedrijfsbelang voor
Dan is er het ouderschapsverlof. De werknemer kan dit gespreid opnemen. U mag een verzoek om ouderschapsverlof niet weigeren, wel de verdeling ervan als die de organisatie ernstig in de problemen brengt. Overleg dan over een andere verdeling. Een werkgever stemt in principe altijd in met een verzoek van de werknemer om dit verlof niet op te nemen of niet voort te zetten wegens onvoorziene omstandigheden. U mag het intrekken van het verlof alleen weigeren, bij een zwaarwegend bedrijfsbelang.
En let op: het recht op dit verlof wordt opgeschort, het vervalt niet! Tot slot is er het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, bedoeld voor onvoorziene omstandigheden, zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, een door de wet of overheid opgelegde verplichting en voor het uitoefenen van actief kiesrecht. In één van deze omstandigheden, moet de werknemer eerst kijken of hij dit buiten werktijd kan regelen. Anders is calamiteitenverlof mogelijk. Gezien het karakter van dit verlof kan het moment van ingang enkel wijzigen als het moment van de calamiteit wijzigt.

Verdelen van een deel van het bevallingsverlof
Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling. De eerste zes weken van het bevallingsverlof kan de werkneemster niet verschuiven naar een later moment. Wel biedt de WAZO de mogelijkheid om na de eerste zes weken bevallingsverlof het restant van het bevallingsverlof op te delen. De werkneemster kan het resterende deel verdelen over een tijdvak van 30 weken. Deze periode gaat in vanaf het moment dat de werkneemster het verlof wil opdelen. Volgens de wet moet zij uiterlijk drie weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan een verzoek doen om spreiding van het verlof. Heeft zij dat niet gedaan, dan is zij volgens de wet te laat. U heeft dan de vrijheid om het verzoek af te wijzen of een tegenvoorstel te doen

Wanneer vervalt de 'Verklaring geen privégebruik auto'?
In welke gevallen moet de werknemer een 'Verklaring geen privégebruik auto' intrekken of wijzigen? De 'Verklaring geen privégebruik auto' geldt voor onbepaalde tijd. De werknemer moet alle wijzigingen aan de Belastingdienst doorgeven. Het gaat dan om een (nieuw) kenteken of om wijzigingen die leiden tot het intrekken van de verklaring. Het laatste moet de werknemer zo snel mogelijk doorgeven aan de fiscus, anders kan hij een boete krijgen (maximaal € 5.514). De werknemer moet ook de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte brengen.
Als de werknemer bij de Belastingdienst aangeeft dat hij in het kalenderjaar meer dan 500 kilometer privé gaat rijden, krijgt de werkgever een brief over de intrekking met informatie die voor hem als werkgever belangrijk is.
Bron: 'Rendement Online' - https://www.rendement.nl

Wijzigingen die leiden tot intrekking verklaring
De volgende wijzigingen leiden tot intrekken van de verklaring:
- Het privégebruik van de auto van de zaak overschrijdt de 500-kilometergrens.
- De werknemer heeft geen auto meer tot zijn beschikking.
- De werknemer gaat in een bestelauto rijden die hij buiten werktijd niet kan gebruiken
- De werknemer gaat in een bestelauto rijden waarvoor een schriftelijk verbod op privégebruik geldt.

- De werknemer gaat in een bestelauto rijden die (nagenoeg) alleen geschikt is voor het vervoer van goederen.
- De werknemer gaat in een bestelauto rijden waarvoor eindheffing wegens doorlopend afwisselend gebruik geldt.
- De werknemer gaat in een (bestel)auto rijden waarvoor de werkgever met de Belastingdienst een (collectieve) afspraak voor het privégebruik hebt gemaakt.

Werknemers kunnen het formulier 'Verklaring geen privégebruik auto' downloaden van de website van de Belastingdienst.

Overig

Bedrijfsgegevens bij de KvK tijdig updaten

Zijn de gegevens van uw onderneming in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel (KvK) niet actueel, dan kan dit tot problemen leiden, bijvoorbeeld op het gebied van aansprakelijkheid. Het is dus van belang om uw bedrijfsgegevens continu bij te houden. Wijzigingen moet u zo snel mogelijk doorgeven aan de KvK.
denk daarbij aan wijzigingen in:

- Bedrijfsactiviteiten
- Adres en/of extra adres
- Tekenbevoegde werknemers
- Handelsnamen en domeinnamen
- Aantal werkenden binnen uw onderneming
- UBO, de uiteindelijk belanghebbende

Korting motorrijtuigenbelasting elektrische auto verduidelijkt
Het kabinet wil de korting op de motorrijtuigenbelasting (mrb) voor elektrische auto's verlengen. Hierover is in de media verwarring ontstaan. Onlangs verscheen er een factsheet waarin de plannen zijn verduidelijkt.

Korting mrb elektrische auto verlengd.
De bestaande korting op de mrb voor 100% elektrische auto's zou volgend jaar verminderd worden naar 75% en in 2026 worden afgeschaft. In de Voorjaarsnota wordt voorgesteld deze korting geleidelijker af te bouwen. De Voorjaarsnota bevatte echter twee verschillende percentages voor de komende jaren. Via een onlangs gepubliceerd factsheet is duidelijk dat de korting van 2026 tot en met 2028 40% moet gaan bedragen, in 2029 35%, in 2030 30% en na 2030 verdwijnt de korting. Duidelijk is nu ook dat de korting volgend jaar 75% blijft.

Bestelauto's en plug-in hybrideauto's.
De verlengde korting op de mrb geldt niet voor elektrische bestelauto's. Deze korting die dit jaar nog 100% bedraagt, gaat volgend jaar naar 75% en vervalt vanaf 2026 helemaal. Plug-in hybrideauto's hebben nu nog een korting van 50%. In eerdere berichten stond dat de korting vanaf volgend jaar al zou vervallen, maar dat blijkt niet zo te zijn. De korting blijft zoals gepland volgend jaar namelijk 25% en vervalt pas vanaf 2026 helemaal. Overigens moeten de plannen nog door het parlement worden goedgekeurd, dus deze staan nog niet vast.

ALTHOF
Accountants & Adviseurs

Gelezen:
"Het heeft geen zin om domme dingen slimmer te doen"

Bezoek ook eens onze website: www.althofaccountants.nl

Als u naar aanleiding van deze nieuwsbrief, of over andere zaken, nog vragen hebt, neemt u dan gerust contact met ons op.
U kunt ons bereiken op ons algemeen telefoonnummer 0512-334150.
Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden wij geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden.