

Eindejaarstips 2019
WERKGEVER**Tip 1. Administraties moeten op elkaar aansluiten**

Ga aan het einde van 2019 zo snel mogelijk na of de loonadministratie en de financiële administratie op elkaar aansluiten. Het is immers mogelijk dat een of meer (belaste) uitbetaalde vergoedingen per abuis niet zijn verwerkt in de loonadministratie. En dan zijn over deze vergoedingen geen loonheffingen ingehouden of eindheffingen afgedragen. Bij het maken van de aansluiting tussen de loon- en de financiële administratie komen zulke afwijkingen aan het licht. U kunt de verschuldigde loonheffingen dan alsnog afdragen. Dit kan eventueel in de vorm van eindheffing gebeuren.

Tip 2. Houd eindejaarsborrel

Heeft u in 2019 de vrije ruimte van de werkkostenregeling wel volledig benut? De vrije ruimte bedraagt (in 2019) 1,2% van de fiscale loonsom. Als blijkt dat er nog voldoende vrije ruimte is, kunt u die bijvoorbeeld benutten voor het kerstpakket of voor een eindejaarsborrel, die overigens alleen binnen de vrije ruimte hoeft te vallen als deze op een externe locatie plaatsvindt. Mocht u dan nog ruimte over hebben, dan kan het handig zijn om verstrekkingen die begin 2020 zijn gepland en onder de vrije ruimte vallen, zo mogelijk te vervroegen. Verder kunt u alvast bekijken of u in 2020 rekening moet houden met extra werkkosten ten opzichte van het afgelopen jaar.

Tip: heeft u in 2019 al eindheffing afgedragen wegens een verwachte overschrijding van de vrije ruimte? En ontdekt u achteraf dat dit te veel of te weinig was? Dan kunt u dit uiterlijk corrigeren in de aangifte loonheffingen over het eerste tijdvak van 2020.

Tip 3. Of houd een nieuwjaarsborrel

Maar misschien is het beter om juist een nieuwjaarsborrel te houden en zo te profiteren van de verruiming van de vrije ruimte in 2020. Voor dat jaar bedraagt de vrije ruimte namelijk 1,7% in plaats van 1,2%. Deze verhoging van de vrije ruimte geldt voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. De verruiming bedraagt dus maximaal € 2.000. Over het meerdere geldt gewoon het percentage van 1,2%.

Tip 4. Ken uw werknemers nog in 2019 een bonus toe

Als u aan het einde van 2019 nog vrije ruimte over heeft én u overweegt om een of meer werknemers een bonus te geven, kunt u deze bonus in de vrije ruimte laten vallen. Daarbij gelden wel als voorwaarden dat u de bonus nog in 2019 uitbetaalt en voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium. Dit betekent dat de bonus niet meer dan 30% mag afwijken van wat voor vergelijkbare werknemers in dezelfde sector gebruikelijk is.

Tip: het ministerie van Financiën keurt een bonus van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar in ieder geval goed. U hoeft daarvoor geen bewijs of onderbouwing te leveren. Bent u dga? Dan mag u zichzelf ook een bonus van € 2.400 toekennen, mits daarvoor voldoende vrije ruimte is.

Let op!

Wilt u een hogere bonus toepassen, dan moet u bewijzen dat een dergelijke bonus gebruikelijk is in uw sector.

Tip 5. Stel na 2019 fiets ter beschikking

Wilt u uw werknemer een fiets van de zaak ter beschikking stellen? Wacht daar dan mee tot na 31 december 2019. Vanaf 1 januari 2020 geldt namelijk een forfaitaire waardering voor het privégebruik van deze fiets. De fiscus gaat uit van een waarde van 7% van de consumentenadviesprijs. De fabrikant of de importeur maakt in Nederland deze prijs publiekelijk kenbaar.

Tip: u kunt de bijtelling verlagen door van uw werknemer een eigen bijdrage te vragen voor zijn privégebruik.

Tip 6. Laat uw werknemer bij u Kerstinkopen doen

Als uw bedrijf producten verkoopt die ook bij uw werknemers geliefd zijn, geef hen dan korting op de producten die zij bij u kopen. De korting is voor uw werknemers onbelast, mits de producten niet-branchevreemd zijn en voor zover de korting niet te hoog is. Voor zover de korting per product hoger is dan 20% van de waarde van dat product in het economische verkeer of samen met andere verleende kortingen meer bedraagt dan € 500, wordt het meerdere in aanmerking genomen als belast loon. Eventueel kunt u dit overschot aanwijzen als eindheffingsloon en ten laste brengen van uw vrije ruimte.

Tip: u mag deze regeling ook toepassen ten aanzien van oud-werknemers van wie de dienstbetrekking is geëindigd door pensionering of arbeidsongeschiktheid.

Tip 7. Richt vóór 2020 een personeelsfonds op

Als u uitkeringen en verstrekkingen doet aan werknemers, bijvoorbeeld om hen te steunen in financieel krappe tijden of bij tegenslagen, kan het een goed idee zijn om nog in 2019 een personeelsfonds op te richten. Uitkeringen en verstrekkingen uit zo'n fonds zijn namelijk onder voorwaarden onbelast. Eén van de voorwaarden is dat tussen het moment van oprichting en het jaar waarin de uitkeringen worden gedaan (met een maximumperiode van vijf jaar), de bijdrage van de werkgever niet hoger mag zijn dan de totale bijdrage van de gezamenlijke werknemers. Overigens moet u de bijdragen van de werknemers inhouden op hun nettoloon.

Tip: als u nog in 2019 een personeelsfonds opricht en de werknemersbijdrage bijvoorbeeld inhoudt op de dertiende maand of eindejaarsuitkering van uw werknemers, kunt u zelf ook nog een bijdrage doen. Dan kunt u uw werknemers in 2020 al ondersteunen.

Tip 8. Houd personeelsfeestje 2020 op de zaak

Een begin 2020 gepland personeelsfeestje kan onder de werkkostenregeling onbelast blijven als u de borrel op de werkplek organiseert. Zowel de drankjes en hapjes die de werknemers consumeren, als de kosten van bijvoorbeeld entertainment vallen onder deze faciliteit. Kiest u voor een externe locatie, dan zijn een personeelsfeestje én de consumpties eindheffingsloon en wel tegen de factuurwaarde. Eventueel kunt u hiervoor de vrije ruimte gebruiken. Maar dan legt u al op 2 januari beslag op deze ruimte.

Tip: de verstrekte consumpties zijn ook onbelast voor werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren én voor werknemers van andere werkgevers met wie u de concernregeling toepast.

Let op!

Wilt u nog in 2019 een personeelsfeestje organiseren en zit u krap in vrije ruimte? Houd er dan rekening mee dat maaltijden bij een personeelsfeest niet vrij zijn te verstrekken. Het normbedrag is in 2019 € 3,35.

Tip 9. Pas de concernregeling over 2019 toe

Als uw bedrijf een concern vormt met minstens twee concernonderdelen, kan het handig zijn om de concernregeling toe te passen. In dat geval hoeft u de vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers van meer dan één concernonderdeel niet langer te splitsen. U kunt de concernregeling toepassen bij een aandelenbelang van minimaal 95%. Als twee of meer stichtingen gedurende het gehele kalenderjaar in financieel, organisatorisch en economisch opzicht zo met elkaar zijn verweven, dat zij een eenheid vormen, is eveneens sprake van een concern

Tip: als u voor het jaar 2019 nog de concernregeling wilt toepassen, moet u daarvoor uiterlijk bij de aangifte over het eerste tijdvak van 2020 kiezen.

Tip 10. Check of de sectorindeling voor 2020 klopt

Eind 2019 krijgt u van de Belastingdienst een beschikking met de sectorindeling én de premies voor de werkhervattingskas voor 2020. Ga na of de sectorindeling klopt met de activiteiten van uw bedrijf, want als u in de verkeerde sector wordt ingedeeld, kan dit grote financiële gevolgen hebben.

Let op!

Controleer ook de premies! Want ook als de sectorindeling juist is, kunnen de premies werknemersverzekeringen toch onjuist zijn berekend. Reken dit dus na.

Let op!

De huidige premiedifferentiatie WW op basis van sector wordt per 1 januari 2020 vervangen door premiedifferentiatie op basis van de aard van de arbeidsovereenkomst. Kort gezegd houdt de premiedifferentiatie in dat voor werknemers met een vast contract een lagere premie geldt dan voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Het verschil tussen de hoge en lage premie bedraagt 5 procentpunt! Is ten onrechte de lage premie toegepast, dan kan deze met terugwerkende kracht worden herzien.

Tip 11. Check datum pensionering

Als u oudere werknemers in dienst heeft, moet u rekening houden met de jaarlijkse verhoging van de AOW-leeftijd. Op basis van het in de zomer gesloten pensioenakkoord blijft de AOW-leeftijd per 1 januari 2020 66 jaar en vier maanden.

Tip 12. Rond afsluiting loonadministratie 2019 af

Nu het einde van het jaar nadert, is het bijna tijd om de loonadministratie over 2019 af te sluiten. Doe dit zo snel mogelijk. In ieder geval moet dit gebeurd zijn vóórdat u de loonaangifte over het laatste tijdvak van 2019 moet indienen. Controleer bij de afsluiting of u van iedere werknemer een kopie heeft van het identiteitsbewijs. Zorg er ook voor dat u alle rekeningen van verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan werknemers en declaraties van aan werknemers vergoede kosten op orde heeft.

Let op!

Weet u de identiteit van een werknemer niet op de juiste manier vast te stellen, pas dan het anoniementarief toe. Anders riskeert u een verzuimboete van maximaal € 5.278.

Tip 13. Check vóór jaarwisseling administratie van uitzendkrachten

Maakt u binnen uw bedrijf gebruik van uitzendkrachten en andere medewerkers die niet bij uw onderneming in dienst zijn (zoals gedetacheerden)? Dan is het van belang dat u vóór het einde van 2019 controleert of uw administratie met betrekking tot deze medewerkers op orde is. Zo moet u van al deze medewerkers de identiteit hebben gecontroleerd. Aangezien u uitzendkrachten niet mag vragen om een kopie van een identiteitsbewijs, is het raadzaam bij de controle het soort identiteitsbewijs, het

nummer en de geldigheidsduur te noteren. Daarnaast moet u bijhouden hoeveel loon en vakantiebijslag zij hebben ontvangen én hoeveel uren zij hebben gewerkt.

Let op!

Verder moet u de registratie van het uitzendbureau checken. Voldoet u niet aan deze verplichting, dan kan de Inspectie SZW u bij een eventuele controle een boete opleggen van € 8.000 tot maximaal € 32.000 per werknemer (afhankelijk van het aantal ter beschikking gestelde arbeidskrachten). Deze boetes kunnen bij recidive worden verdubbeld of zelfs verdrievoudigd!

Tip 14. Verhoog uw vrijwilligersvergoeding in 2020

Houdt u zich bezig met het zoeken naar vrijwilligers voor een stichting of vereniging? En kan dit lichaam gebruik maken van de vrijwilligersregeling? Wijs dan potentiële vrijwilligers op de mogelijkheid van indexatie van de vrijgestelde vergoeding vanaf 1 januari 2020. Sinds 1 januari 2019 kunnen vrijwilligers een belastingvrije vergoeding krijgen van maximaal € 170 per maand en € 1.700 per kalenderjaar. Ook hoeft de stichting of vereniging als opdrachtgever over dat bedrag geen premies werknemersverzekeringen af te dragen. Met Prinsjesdag is een voorstel gepresenteerd om de genoemde maxima met ingang van 1 januari 2020 jaarlijks te indexeren. De wetgever zal het maximumbedrag per kalenderjaar rekenkundig afronden op een veelvoud van € 100.

Let op!

Alleen algemeen nut beogende instellingen, sportorganisaties of andere lichamen die niet zijn onderworpen aan vennootschapsbelasting of van vennootschapsbelasting zijn vrijgesteld, mogen de vrijwilligersregeling toepassen.

Tip 15. Volg aanwijzingen Belastingdienst op

In 2020 gaat de Belastingdienst scherper controleren op de uitvoering van de Wet DBA. Kwaadwillende opdrachtgevers konden al rekenen op boetes als zij ten onrechte een opdrachtnemer niet als werknemer hadden opgegeven. Maar ook als u niet kwaadwillend bent, maar aanwijzingen van de Belastingdienst op dit gebied niet binnen een redelijke termijn hebt opgevolgd, kan de Belastingdienst handavingsmaatregelen nemen.

Tip 16. Vergoed VOG na 31 december 2019

Moet uw werknemer een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen en wilt u hem bijstaan in de kosten? Vergoed dan de kosten van deze aanvraag op zijn vroegst op 1 januari 2020. In dat geval valt de vergoeding namelijk onder een gerichte vrijstelling en hoeft u geen loonbelasting erover te berekenen.

Tip 17. Let op de wijzigingen in het ontslagrecht

Per 1 januari 2020 wijzigt het ontslagrecht met de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans. Een belangrijke versoepeling betreft de introductie van een cumulatiegrond. Als meerdere ontslagredenen een rol spelen, die ieder op zichzelf gezien echter te zwak zijn om tot ontslag over te gaan, kan de rechter de afweging maken of ontslag op basis van de cumulatiegrond gerechtvaardigd is. Nu is ontslag alleen mogelijk als er sprake is van een goed onderbouwde ontslaggrond. Tegenover deze versoepeling staat echter een hogere transitievergoeding (50%) voor de werknemer die op basis van de cumulatiegrond wordt ontslagen. Andere belangrijke wijzigingen hebben betrekking op de berekening van de transitievergoeding:

- ook transitievergoeding bij kort dienstverband: nu moet een werknemer eerst twee jaar bij u in dienst zijn geweest om aanspraak te maken op een transitievergoeding. Vanaf 1 januari 2020 geldt de transitievergoeding vanaf dag één en zal de

standaard ontslagvergoeding een derde van het maandsalaris bedragen, voor elk jaar dienstverband.

- lagere transitievergoeding bij lang dienstverband: nu geldt bij een lang dienstverband een hogere transitievergoeding (half maandsalaris per jaar) voor de jaren dat het dienstverband langer heeft geduurd dan tien jaar. Die hogere transitievergoeding komt te vervallen: per jaar geldt een transitievergoeding van een derde maandsalaris, ongeacht de duur van het dienstverband.
- de overgangsregeling voor oudere werknemers komt te vervallen: nu geldt nog een overgangsregeling waarbij oudere werknemers aanspraak kunnen maken op een transitievergoeding van een maandsalaris per jaar voor de jaren waarin zij ouder dan 50 jaar waren bij een dienstverband van meer dan tien jaar, tenzij er sprake was van een kleine werkgever (minder dan 25 werknemers). Door het vervallen van deze overgangsregeling wordt voor de werkgever ontslag van een oudere werknemer na 1 januari 2020 veelal goedkoper.

Let op!

Zegt u de arbeidsovereenkomst met een werknemer ouder dan 50 jaar, die minstens tien jaar in dienst is geweest, vóór 1 januari 2020 op, maar gaat het ontslag pas in na 1 januari, dan moet u toch de transitievergoeding volgens de overgangsregeling betalen. Voor de werknemer voordeliger, maar voor u als werkgever niet.

Tip 18. Regel snel een A1-verklaring

Als u werknemers in dienst heeft die in Nederland werken maar in het buitenland wonen, is het de vraag in welk land deze werknemers zijn verzekerd voor de sociale verzekeringen en of u voor hen sociale premies moet inhouden en afdragen. Hierover kunt u zekerheid krijgen door bij de sociale zekerheidsinstantie van het woonland (in de meeste gevallen Duitsland of België) een beschikking aan te vragen die aangeeft welk wettelijk stelsel van sociale zekerheid van toepassing is. Deze beschikking noemt men ook wel de A1-verklaring. Omdat de A1-verklaring meestal voor 12 maanden geldt, moet u jaarlijks een nieuwe beschikking aanvragen. Het einde van het jaar is een goed moment om te inventariseren wanneer de lopende verklaringen aflopen. Maak hiervan een overzicht en mochten er een of meer verklaringen per 31 december 2019 aflopen, vraag dan nog in 2019 een nieuwe beschikking aan als u ook in 2020 zekerheid wilt hebben over de vraag of de betreffende werknemers wel of niet in Nederland zijn verzekerd voor de sociale verzekeringen.

Tip 19. Verleng werkvergunningen

Heeft u werknemers in dienst die geen EU- of EER-nationaliteit hebben? Zorg dan ervoor dat u voor deze mensen beschikt over een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. Aangezien deze vergunningen voor een bepaalde periode worden afgegeven en meestal per het eind van een kalenderjaar aflopen, is het raadzaam om zo snel mogelijk te checken of een of meer werkvergunningen per 31 december 2019 aflopen. Is dit inderdaad het geval, vraag dan direct een verlenging aan, mits dit gewenst is.

Tip: voor Zwitserse werknemers heeft u, net als voor EU-werknemers, geen tewerkstellingsvergunning nodig.

Tip 20. Vergoed nog dit jaar een dwangsom

Als u aan uw werknemer een bij strafbeschikking opgelegde geldboete of een bestuursrechtelijke dwangsom vergoedt, behoort deze vergoeding vanaf 1 januari 2020 tot het belastbare loon. U mag zulke vergoedingen niet aanwijzen als eindheffingsbestanddelen. Hetzelfde geldt voor het vergoeden van buitenlands

dwangsommen die zijn te vergelijken met Nederlandse bestuursrechtelijke dwangsommen.

Let op!

Het aanwijisverbod voor bestuursrechtelijke dwangsommen en bij strafbeschikking opgelegde boeten is voor het eerst van toepassing op dwangsommen die na 31 december 2019 verbeurd zijn respectievelijk boeten vanwege strafbeschikkingen die na 31 december 2019 zijn uitgevaardigd.