



# FlexNieuws

november 2018

## GEWIJZIGDE BELASTING- PLANNEN

In de nieuwsbrief van oktober hebben we melding gemaakt van een aantal belastingplannen en ingediende wetsvoorstellen. Het zal u niet zijn ontgaan dat er inmiddels al het e.e.a. is gewijzigd.

Hieronder de belangrijkste wijzigingen even op een rijtje:

- De dividendbelasting wordt niet afgeschaft.
- Het tarief voor de vennootschapsbelasting wordt verder verlaagd. Voor het jaar 2019 blijft het tarief ongewijzigd 19% voor winsten tot € 200.000. Voor 2020 wordt deze aangepast naar 16,5% en voor 2021 naar 15%.
- Bij winsten boven € 200.000 blijft het tarief voor 2019 25%. De eerder aangekondigde verlaging naar 24,3% gaat dus niet door. Voor 2020 wordt dit tarief wel verder verlaagd naar 22,55% en voor 2021 naar 20,5%.
- De beperkte afschrijving voor gebouwen in eigen gebruik geldt niet voor recent in gebruik genomen (maximaal 3 jaar vóór 1 januari 2019) gebouwen. Dit is een tijdelijke overgangsregeling.
- De wijziging van de kleineondernemersregeling (KOR) voor de omzetbelasting gaat in per 1 januari 2020.
- In het aankondigde wetsvoorstel m.b.t. het beperken van de schulden aan een eigen B.V., wordt naast een overgangsmaatregel voor bestaande eigenwoningsschulden ook een voorziening getroffen voor nieuwe eigenwoningsschulden.



## MAATREGELEN VOOR PERSONEEL EN ARBEID

Het kabinet is bezig met de voorbereiding van een aantal maatregelen voor personeel en arbeid. Dit zal worden vastgelegd in een Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en een Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). In de WAB (ingangsdatum 1 januari 2020) zullen o.a. de volgende voorstellen worden opgenomen:

- Naar verwachting kunnen werkgevers vanaf 1 april 2020 worden gecompenseerd voor de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ook komt er voor kleine organisaties een compensatie voor de transitievergoeding bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte.
- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever volledig voldoen aan één van de acht ontslaggronden. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De vereiste dat zij hiervoor minimaal twee jaar in dienst moeten zijn, vervalt.
- Werknemers krijgen weer na drie jaar recht op een vast contract in plaats van de huidige twee jaar.

- Een werkgever kan straks een proeftijd van maximaal vijf maanden afspreken in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een tijdelijk contract van twee jaar of langer mag de werkgever straks een proeftijd van maximaal drie maanden met de werknemer overeenkomen.

De **WIEG** is inmiddels door de Eerste Kamer aangenomen. Per saldo hebben partners in verband met de geboorte van het kind na de inwerkingtreding van deze wet de volgende verlofrechten:

- Calamiteitenverlof met loondoorbetaling op de dag(en) van de bevalling.
- Eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof met loondoorbetaling door de werkgever, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte (ingangsdatum 1 januari 2019).
- Vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met een uitkering per week ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon op te nemen binnen zes maanden na de geboorte. De betaling loopt via het UWV (ingangsdatum 1 juli 2020).
- Zesentwintig maal de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof tot de achtste verjaardag van het kind. Wettelijk is dit onbetaald, maar een aantal cao's voorziet in gedeeltelijke loondoorbetaling.

## MANTELZORG EN WET LANGDURIGE ZORG

Regelmatig zien we in de praktijk dat veel mensen thuis de zorg voor hun ouders/partners op zich nemen. Vanuit de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) is er vaak wel ondersteuning geregeld voor wat thuiszorg, dagopvang, hulp in de huishouding ed. Dit wordt dan via de gemeente geregeld.

Waar vaak niet naar wordt gekeken, zijn de mogelijkheden vanuit de WLZ (Wet Langdurige Zorg). Indien iemand blijvend intensieve zorg nodig heeft, kan er via deze wet ook een beroep worden gedaan op (financiële) ondersteuning. Het CIZ (Centrum Indicatiestelling Zorg) onderzoekt dan in hoeverre een hulpbehoevende daarvoor in aanmerking komt.

Indien gebruik wordt gemaakt van een tegemoetkoming vanuit de WLZ, dan vervalt de ondersteuning vanuit de WMO en dient deze ondersteuning ook gefinancierd te worden vanuit de tegemoetkoming WLZ.

Zeker mensen die iemand thuis langdurig en intensief verzorgen en die nog geen gebruik maken van, of bekend zijn met, de mogelijkheden vanuit het WLZ willen we toch wijzen op deze wetgeving. Ook de uren die familieleden maken, kunnen dan mogelijk onder de declarabele uren vallen en dat is voor velen ook een (financiële) verlichting.



### Contact

Mocht u nog aanvullende vragen hebben, dan kunt u natuurlijk contact met uw klantmanager opnemen.