

scabonement eindejaarseditie 2022

praktisch



lustrum nieuws

Samen proosten met Scab Pannebier

In 2023 vieren wij ons gouden jubileum! 50 jaar Scab: daar zijn we uitermate trots op en dankbaar voor. Tijd voor een feestje! Dat doen we samen met jullie, onze trouwe klanten in de bouw en aanverwante branches.

In 2022 nemen we al een voorproefje op de festiviteiten. Letterlijk, met het Scab 'Top Pannebier Blond'. Geheel gebrouwen volgens Scab signatuur door Stadsbrouwerij 013 uit Tilburg.

Heeft een van jouw nieuwbouwprojecten het hoogste punt bereikt? Dan is het tijd voor Scab Top Pannebier! We komen het zelfs bij je langsbrengen om samen te proosten.

Jouw project aanmelden?

Meld je project aan via onze site scabadvies.nl/50jaar en het komt voor elkaar. Hierbij geldt wel: op = op.



Save the date!

Klanten Jubileumdag: 21 september 2023

Op donderdag 21 september 2023 zijn al onze klanten en relaties van harte welkom op de Scab Klanten Jubileumdag. De Klanten Jubileumdag staat uiteraard in het teken van jullie, want Scab is er voor en door onze klanten in de bouw.

Wat kun je verwachten op 21 september?

Naast ontzettend veel gezelligheid, wordt het een interactieve dag waar de actualiteit, kennisdeling en kennismaken centraal staan. Wil je er graag bij zijn? Houd de berichtgeving over ons lustrumjaar in de gaten! Of kijk op scabadvies.nl/50jaar.

personeelsadvies

Hoe zit het ook alweer met na 104 weken loondoorbetaling bij ziekte?

Als je als werkgever geconfronteerd wordt met een langdurig zieke werknemer, dan is dit uiteraard voor beide partijen heel vervelend. Na het doorlopen van de zogenaamde 104 weken-periode, stopt meestal de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Vaak wordt dan gedacht, door zowel werkgever als werknemer, dat dan ook het dienstverband automatisch eindigt. Dat is niet juist. Maar hoe zit het dan wel?

Opties beëindigen dienstverband

Wil je het dienstverband beëindigen, dan moet je hier als werkgever apart actie op ondernemen. Je kunt in dat geval meerdere wegen bewandelen. Ten eerste kun je ervoor kiezen om met een vaststellingsovereenkomst (dus met wederzijds goedvinden) het dienstverband te beëindigen. De tweede optie is om met

een ontslagvergunning het dienstverband te beëindigen. In dat geval vraag je een ontslagvergunning aan bij het UWV. Als je deze vergunning krijgt, zeg je schriftelijk het dienstverband op, met inachtneming van de juiste opzegtermijn.

Let op termijn opzegverbod

Waar je als werkgever goed rekening mee moet houden, is dat het opzegverbod vanwege ziekte pas vervalt na twee jaar ziekte. Dat is nét een iets andere termijn dan 104 weken. Het scheelt maar een paar dagen, maar kan toch tot de nodige problemen leiden. Zorg dus altijd dat je die twee jaar volmaakt, voordat het dienstverband eindigt op welke wijze dan ook.

Het dienstverband slapend laten voortbestaan is geen optie meer sinds de Hoge Raad hierover een uitspraak heeft

gedaan in het inmiddels beroemde Xella-arrest van november 2019.

Compensatie transitievergoeding

Betaal je bij het einde van het dienstverband een transitievergoeding (of een beëindigingsvergoeding) aan de werknemer, dan kun je hiervoor een compensatie aanvragen bij het UWV.

Je krijgt maximaal het brutobedrag aan transitievergoeding gecompenseerd. Heb je een lager bedrag betaald dan de transitievergoeding, dan wordt het lagere bedrag gecompenseerd. Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de arbeidsovereenkomst is (gedeeltelijk) geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

- de werknemer was nog ziek bij het einde van het dienstverband; en
- de werkgever heeft een transitievergoeding betaald aan de werknemer.

De compensatie kun je pas aanvragen als de volledige vergoeding aan de werknemer is betaald én daarover de loonheffingen aan de Belastingdienst zijn afgedragen.

Uitzondering is de regel

Hierboven lees je hoe een traject van beëindiging dienstverband bij ziekte, volgens de standaardregels zou moeten verlopen. Alleen is een dergelijk traject (bijna) nooit standaard. Als werkgever en werknemer word je vaak geconfronteerd met allerlei bijzonderheden. Denk aan een loonsanctie, een te late beslissing van het UWV, een werknemer die deels nog inzetbaar is, twijfels aan de inspanningen van de Arbodienst, discussies over de hoogte van de transitievergoeding en ga zo maar door.

De juristen van onze afdeling Personeelsadvies kunnen je bij alles wat samenhangt met een langdurige zieke werknemer bijstaan. Van de begeleiding en bewaking van het verzuimdossier, de beëindiging van het dienstverband tot en met de aanvraag van de compensatie van de transitievergoeding.

Scab introduceert dienst Vertrouwenspersoon

De actualiteit rondom grensoverschrijdend gedrag zet de maatschappelijke discussie over dit onderwerp op scherp. Deze discussie heeft er mede voor gezorgd dat veel bedrijven, dus ook in de bouw, worstelen met de vraag hoe zij invulling (moeten) geven aan goede arbeidsomstandigheden en een veilig werkklimaat. Scab introduceert daarom de dienst 'Scab Vertrouwenspersoon', speciaal voor de bouw.



Waarom een Vertrouwenspersoon van Scab?

In het geval van een melding is het niet alleen voor de melder prettig om met een objectieve, gecertificeerde, vertrouwenspersoon te praten die weet hoe het werkt in de bouw. Ook voor de

werkgever is het fijn want met name voor de wat kleinere MKB-bedrijven is het lastig om de rol van vertrouwenspersoon intern goed in te vullen en te borgen. Nu niet meer. Win-win dus.

De dienst Scab Vertrouwenspersoon biedt verschillende opties, van een Toolkit voor het installeren van een Vertrouwenspersoon tot aan een aanvullend en volledig abonnement, de Vertrouwenspersoon Service.

Meer weten?

Kijk voor meer informatie over de verschillende opties en tarifiering op scbadvies.nl/vertrouwenspersoon.

Contact personeelsadvies

Heb je een vraag of ondersteuning nodig op het gebied van HR, loonadvies of arbeidsjuridische zaken?

Bel 013-583 3895 of mail naar personeelsadvies@scbadvies.nl.

Maak je gebruik van het Premiumpakket? Dan kun je ook contact opnemen met je vaste contactpersoon.

loonadministratie

Eindheffing relatiegeschenken

De feestdagen staan weer voor de deur; het moment dat je je medewerkers en relaties wil verrassen met een mooi kerstpakket of andere feestelijke attentie. Belangrijk is dat je hierbij niet de fiscale component vergeet. Over relatiegeschenken moet namelijk inkomstenbelasting betaald worden. Formeel gezien komt dit voor rekening van de ontvanger maar dat is natuurlijk niet wenselijk.

Zelf de belasting afdragen

De andere mogelijkheid is dat je als schenker van het cadeau zelf voor de belastingafdracht zorgt. Dit doe je door

middel van de aangifte loonheffing. Het is belangrijk dat dit gebeurt in de maand december 2022 of periode 13.

Percentage eindheffing

Voor elk geschenk tot € 136 (incl. btw) draag je 45% eindheffing af. En voor elk cadeau boven de € 136 (incl. btw) draag je 75% eindheffing af.

Vrije ruimte WKR

Deze bedragen komen niet ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Het is namelijk een ander soort eindheffing dan de eindheffing van de werkkostenregeling.

Wat moet ik doen?

Graag ontvangen wij vóór de tweede week van januari 2023 het bedrag dat wij moeten meenemen in de aangifte van december of periode 13. Alle geschenken die je in 2022 hebt verstrekt, moet je hierin meenemen. Je kunt via een ticket op onze portal deze gegevens bij ons aanleveren.

Op basis van de gegevens die jij bij ons aanlevert, verzorgen wij de aangifte. Dat betekent dat je zelf zorgdraagt voor de juistheid van de gegevens die wij van jou ontvangen.

loonadministratie & personeelsadvies

De Werkkostenregeling (WKR): vat vol mogelijkheden of doos van Pandora?

Oud-minister Jan Kees de Jager bedacht samen met zijn ambtenaren in 2010 een nieuwe regeling. Het doel van de regeling was in de basis goed. Zijn idee: geef werkgevers een ruimte van een x% en daarmee moeten ze alle onbelaste vergoedingen kunnen betalen. Er zijn geen uitzonderingen. Dan schaffen we alle regels af die er nu zijn voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Doel: eenvoud, kostenbesparing en minder werkdruk voor de Belastingdienst. Op zich een prima vertrekpunt.

De praktijk is alleen weerbarstig. In de loop der tijd zijn er allemaal uitzonderingen toegevoegd, worden regels ieder jaar aangepast en diverse vreemde begrippen toegevoegd. Hierdoor is de regeling die we de Werkkostenregeling noemen (bekend als de WKR), uitgegroeid tot een regeling die bij veel mensen tot de nodige kopzorgen leidt.

Wat is loon?

Wil je de WKR goed begrijpen, dan moet je eerst weten wat we fiscaal onder het begrip 'loon' verstaan. Loon zijn betalingen en verstrekkingen waar de medewerker recht op heeft, dat fungeert als tegenprestatie voor het werk dat de medewerker uitvoert en waar de werkgever zorg voor moet dragen.

Als je dit begrip leest dan valt alles onder het begrip loon. Ook het genot van een warme ruimte (dat bespaart namelijk veel geld thuis als de kachel uit kan blijven), het gebruik van een kopieerapparaat, het kopje koffie 'van de baas', noem maar op.



Gelukkig is de basis niet zo heel moeilijk: de WKR uitvoeren in zes basisstappen

1. **Bepaal eerst de loonsom over een jaar (dit is het loon voor de loonheffing) uit tegenwoordige arbeid.**

Om de loonsom en de vrije ruimte te bepalen, kun je gebruikmaken van het handige overzicht 'bijbetalingen en inhoudingen' dat op onze portal Personeel en Salaris staat. Deze geeft iedere periode zowel de loonsom van de betreffende periode weer als de cumulatieve loonsom. Ook vind je hier de actuele status van de vrije ruimte.

2. **Bepaal de zogenaamde vrije ruimte.**

De vrije ruimte wordt bepaald door over de eerste € 400.000 van de loonsom 1,7% te nemen en over het meerdere 1,18%.

3. **Bepaal of het loon bij de werknemer wordt belast of dat je het onbelast via de vrije ruimte betaalt (aanwijzen als eindheffingsloon).**

Hier bepaal je ten eerste of de werknemer het bedrag bruto of netto (onbelast) uitbetaald krijgt. Ten tweede geef je aan dat jij als werkgever, indien van toepassing, bij stap 5 de eindheffing voor je rekening neemt.

4. **Bepaal of er uitzonderingen zijn, die de vrije ruimte niet belasten.**

Zoals gezegd, de WKR heeft een flink aantal uitzonderingen. Hieronder vind je een aantal belangrijke uitzonderingsregels.

- Dienstjubilea na 25 jaar en na 40 jaar dienstverband mag je één maandsalaris onbelast geven aan de werknemer. De uitbetaling moet wel na de jubileumdatum plaatsvinden.
- Overlijdensuitkering (van werknemer, diens partner of (pleeg)kind) tot drie keer een maandsalaris).
- € 0,19 per kilometer voor zakelijke en woon- en werkkilometers.
- Verplichte wettelijke arbovoorzieningen.
- Maaltijden met relaties of tijdens dienstreizen.
- Maaltijden in de kantine/op de werkplek komen in de vrije ruimte voor een bedrag van € 3,35 per maaltijd (ongeacht wat de werkelijke kosten waren).

Let op!

Deze lijst is niet volledig en zoals aangegeven zijn er bij veel uitzonderingen weer voorwaarden of uitzonderingen.

- Gereedschap, mobiele telefoon, computers als werkgever van mening is dat werknemer deze nodig heeft.
- Studie en opleidingen, congressen, cursussen, vakliteratuur.
- Verhuiskosten (hieraan zijn specifieke voorwaarden verbonden).
- Verklaring omtrent gedrag (VOG).
- € 2 thuiswerkvergoeding.

Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

Met ingang van 2022 is een gerichte vrijstelling voor de vergoeding van kosten van thuiswerken opgenomen in de wet. Vergoedingen tot een bedrag van € 2 per thuisgewerkte dag of gedeelte daarvan zijn vrijgesteld. Voor een werkdag kan niet zowel de vrijstelling voor een thuiswerkvergoeding als de vrijstelling voor een vergoeding voor kosten van woon-werkverkeer worden toegepast. Wel kan op een thuiswerkdag een vergoeding voor een dienstreis worden toegekend.

Op basis van de verhouding thuiswerkdagen en werkdagen op de vaste werkplek kan een combinatie van thuiswerk- en reiskostenvergoeding worden gegeven. In 2023 gaat deze gerichte vrijstelling naar € 2,13 per thuisgewerkte dag.

- Voorzieningen op de werkplek
- Consumpties op de werkplek, geen maaltijden
- In bruikleen gegeven werkkleding (moet wel een loge van minimaal 70 cm² hebben)

5. Bereken of je een eindheffing moet betalen

Alles wat je onbelast uitbetaalt en niet onder de uitzonderingen valt, komt ten laste van de vrije ruimte die je onder punt 2 hebt berekend. Heb je meer uitgegeven dan dat de vrije ruimte is, dan betaal je over het meerdere 80% eindheffing. Bijvoorbeeld: de vrije ruimte is € 10.000 en de uitgaven waren € 12.000. Dan betaal je als werkgever over € 2.000 een extra belasting van 80%, namelijk € 1.600.



6. Verwerk de eindheffing uiterlijk in februari of periode 2 van het volgende jaar in de loonaangifte en betaal de eindheffing.

Dit is de eenvoudigste stap. Geef de berekening van stap 5 door aan de afdeling loonadministratie van Scab. Zij zorgen vervolgens voor een juiste verwerking in de loonaangifte.

Wel of niet schrikken van de eindheffing?

Er valt nog veel meer over de WKR te vertellen. Zo zijn er de begrippen concern-regeling, noodzakelijkheids criterium en gebruikelijkheids criterium.

Ook moet je niet altijd schrikken van het betalen van een 80% eindheffing. Als je bijvoorbeeld met een werknemer een netto vergoeding hebt afgesproken (denk aan een netto bedrag per weekenddienst) dan loont het de eindheffing van 80% te betalen.

Contact loonadministratie

Stel je vraag via onze ticket/service-desk of stuur een mail naar personeelsadvies@scabadvies.nl. Liever bellen? Dat kan naar 013-583 3895.

accountancy & fiscaal

Tegemoetkoming Energiekosten

De minister van EZK heeft in een brief aan de Tweede Kamer uiteengezet hoe de voorgenomen subsidieregeling voor het energie-intensieve mkb er uit komt te zien. De compensatieregeling voor de gestegen energiekosten heeft de naam Tegemoetkoming Energiekosten (TEK) gekregen. De TEK is gericht op ondernemingen in het mkb waar de energiekosten een relatief groot deel vormen van de totale kosten. De TEK is tijdelijk en loopt tot eind 2023. Voorwaarden voor de regeling zijn:

1. Het bedrijf voldoet aan de Europese mkb-definitie.
2. Het bedrijf is ingeschreven in het Handelsregister.

3. Het bedrijf verbruikt jaarlijks ten minste 5.000 m³ gas of 50.000 KWh elektriciteit.
4. Ten minste 12,5% van de omzet van het bedrijf bestaat uit energiekosten.

De gedachte achter de gekozen omvang van de energiekosten is dat bedrijven met een relatief lager aandeel energiekosten in staat worden geacht de prijsstijgingen op te kunnen vangen en door te berekenen.

De TEK bedraagt 50% van de energiekosten boven de drempelprijzen. De drempelprijs bedraagt € 1,19/m³ voor gas en € 0,35/kWh voor elektriciteit.

De kostenstijging wordt gemeten door de drempelprijs af te zetten tegen de marktprijs. Er geldt een maximumvergoeding van € 160.000. Hierdoor blijft de regeling binnen de grenzen van het thans geldende tijdelijke Europese staatssteunkader. Als gevolg van het Europese staatssteunkader geldt voor agrarische bedrijven een ander subsidieplafond.

De TEK zal worden uitgevoerd door RVO.nl. De regeling is met terugwerkende kracht van toepassing over het hele jaar 2023 en de laatste twee maanden van 2022. Ondernemers kunnen naar verwachting in het tweede kwartaal van 2023 hun eerste aanvraag doen.



Investeringsaftrek

Kleinschaligheidsinvesteringsaftrek (KIA) bedraagt voor investeringen boven € 2.400 tot een bedrag van € 59.939 (2023: € 63.715) 28% van het investeringsbedrag. Het maximum van de KIA is € 16.784 (2023: € 17.841). Het bedrag van de KIA blijft tot een investeringsbedrag van € 110.998 (2023: 117.991) gelijk, om daarna af te nemen met 7,56% van het meerdere investeringsbedrag. Door je investeringen slim te plannen kun je de KIA optimaliseren. De KIA geldt niet voor alle bedrijfsmiddelen. In aanvulling op de KIA heb je mogelijk recht op energie-investeringsaftrek (EIA) of op milieu-investeringsaftrek (MIA).

Milieu-investeringen

De MIA is een subsidieregeling voor de investering in milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen. De aftrekpercentages van de MIA wijzigen in 2023 niet ten opzichte van 2022. De hoogte van de percentages is afhankelijk van de categorie waarin het bedrijfsmiddel is ingedeeld.

Categorie	2022	2023
I	45%	45%
II	36%	36%
III	27%	27%

Om in aanmerking te komen voor MIA moet het investeringsbedrag per bedrijfsmiddel ten minste € 2.500 bedragen.

Energie-investeringen

De EIA is een subsidieregeling voor de investering in energiezuinige bedrijfsmiddelen. Het percentage van de aftrek wijzigt niet ten opzichte van 2022 en blijft 45,5%. Wel stijgt het maximum investeringsbedrag van € 128 miljoen in 2022 naar ruim € 136 miljoen in 2023.

Plan de verkoop van bedrijfsmiddelen

Bij de verkoop van bedrijfsmiddelen, waarvoor je eerder KIA hebt gehad, moet je een deel van het genoten voordeel terugbetalen als de verkoop plaatsvindt binnen vijf jaar na het begin van het kalenderjaar van aanschaf. Stel de verkoop zo mogelijk uit tot na het vijfde jaar.

Bijtelling auto van de zaak

Voor het privégebruik van een auto van de zaak moet een bijtelling bij het loon van de werknemer worden gedaan. De standaardbijtelling bedraagt 22% van de catalogusprijs van de auto. Voor auto's die voor 2017 zijn aangeschaft of geleaset, gelden andere percentages. Lagere bijtellingspercentages gelden gedurende 60 maanden. Daarna geldt de standaardbijtelling. Voor auto's van voor 2017 bedraagt de standaardbijtelling niet 22% maar 25%.

Bijtelling elektrische auto

Voor een in 2022 aangeschafte nieuwe elektrische auto bedraagt de bijtelling 16% over de eerste € 35.000 van de catalogusprijs. Voor het meerdere geldt de reguliere bijtelling van 22%. Per 1 januari 2023 bedraagt de bijtelling voor nieuwe elektrische auto's 16% over de eerste € 30.000 en 22% over het meerdere. Deze bijtellingspercentages gelden voor in het kalenderjaar nieuw aangeschafte auto's en gelden gedurende 60 maanden. Overweeg je een elektrische auto, investeer of lease dan nog in 2022 om het voordeel van de lagere bijtelling gedurende 60 maanden te hebben. Omdat de verlaagde bijtelling voor een periode van 60 maanden vanaf de datum waarop de auto op kenteken is gezet geldt, kun je overwegen om een jonge gebruikte elektrische auto, liefst van voor 2019, aan te schaffen. Je profiteert dan niet van de verlaagde bijtelling over de volle 60 maanden, maar slechts over de resterende maanden.

Vraag middeling aan bij wisselende inkomens

Mensen met een sterk wisselend inkomen in box 1 kunnen met een beroep op de middelingsregeling een vermindering van belasting verkrijgen. De inkomens over drie opeenvolgende jaren worden gemiddeld waarna de belasting per jaar over het gemiddelde inkomen wordt berekend. Het verschil tussen de eerder berekende belasting en de herrekende belasting, verminderd met een drempelbedrag van € 545, wordt op verzoek teruggegeven.

De middelingsregeling wordt per 1 januari 2023 afgeschaft. Middeling is voor het laatst mogelijk over een tijdvak waarin het inkomen over het jaar 2022 is begrepen. Dat betekent dat middeling voor het laatst mogelijk is over de jaren 2022 tot en met 2024.

Doe tijdig suppletieaangifte

Ondernemers, die hun btw-aangifte over 2022 willen corrigeren of die een balanspost btw willen aangeven, kunnen berekening van belastingrente voorkomen door dit vóór 1 april 2023 te doen. Voor een suppletieaangifte moet je gebruikmaken van een speciaal formulier op de website van de Belastingdienst. Bedragen van minder dan € 1.000 kunnen in de eerstvolgende reguliere aangifte omzetbelasting worden verwerkt.

Afdracht over privégebruik

Bij de aangifte over het laatste tijdvak van 2022 moet je btw afdragen over privégebruik van zaken die tot de onderneming behoren. Voor het privégebruik van de auto kun je gebruikmaken van een forfaitaire regeling. Je draagt bij de aangifte over het laatste tijdvak van het jaar 2,7% van de catalogusprijs van de auto af. In plaats van de forfaitaire regeling kun je btw afdragen over het werkelijke privégebruik. Dit kan voordeliger zijn.

Voor een auto, die inclusief het jaar van ingebruikname vijf jaar in de onderneming is gebruikt, geldt een forfait van 1,5%. Heb je bij de aankoop van de auto geen btw in aftrek gebracht, dan mag je



voor de berekening van het privégebruik altijd uitgaan van het lagere forfait.

Herziening aftrek voorbelasting

De btw op bedrijfsmiddelen komt in aftrek naar gelang van de mate waarin je de bedrijfsmiddelen voor btw-belaste prestaties gebruikt. Heb je de btw op bedrijfsmiddelen in het verleden geheel of gedeeltelijk in aftrek gebracht, dan moet de aftrek worden herzien als de mate van gebruik voor belaste prestaties is veranderd. Voor onroerende zaken is de herzieningstermijn negen jaar, volgend op het jaar waarin je de zaak bent gaan gebruiken. Voor roerende zaken, waarop wordt afgeschreven, bedraagt de herzieningstermijn vier jaar volgend op het jaar van ingebruikname. De herziening verwerk je in de laatste aangifte van het jaar.

Giften

Voor aftrek van giften aan het algemeen nut beogende instellingen en aan steunstichtingen SBBI geldt een drempel van 1% van het verzamelinkomen van u en uw fiscale partner samen, met een minimum van € 60. Betaal de geplande giften voor twee jaar in één jaar om de invloed van de afrekdrempel te beperken. Voor giften in de vorm van een periodieke uitkering met een looptijd van ten minste vijf jaar geldt de afrekdrempel niet. Wel wordt voor deze giften een plafond van

€ 250.000 per jaar ingevoerd op 1 januari 2023, met terugwerkende kracht tot 4 oktober 2022.

Vermogensoverdracht binnen het huwelijk

Bij het aangaan of tijdens het huwelijk is het mogelijk om huwelijkse voorwaarden op te stellen. Afhankelijk van de inhoud van de voorwaarden ontstaat er een beperkte, algemene of uitgezonderde gemeenschap van goederen, al dan niet aangevuld met een finaal verrekenbeding. De (nieuwe) huwelijkse voorwaarden kunnen ertoe leiden dat er tussen de partners een vermogensoverdracht plaats heeft, al dan niet afhankelijk van het vervullen van een voorwaarde, zoals een overlijden. Als we het hebben over een dergelijke vermogensoverdracht, kan in de ogen van de Belastingdienst al gauw sprake zijn van een onderlinge schenking die onderworpen is aan de heffing van schenkbelasting.

De Belastingdienst heeft aangegeven in welke situaties volgens haar sprake is van een (definitieve) vermogensoverdracht en daarmee een belaste schenking. Wanneer nu wel of niet sprake is van een schenking is nog lang niet uitgekristalliseerd ook omdat nog niet veel situaties aan de rechter zijn voorgelegd.

In elk geval kunnen we stellen dat het huwelijksgoederenregime, waaronder het aangaan of wijzigen van huwelijkse voorwaarden of het juist aangaan van een (beperkte) gemeenschap van goederen, interessante planningsopties kan bieden om op een fiscaalvriendelijke manier tijdens leven vermogen over te dragen aan de partner of (klein)kinderen. Dit kan leiden tot een aanzienlijke besparing aan erf- en schenkbelasting.

Denk aan het verrekenbeding van je huwelijkse voorwaarden

Via huwelijkse voorwaarden kunnen echtgenoten afwijkingen van het wettelijk regime van de verdeling van goederen vastleggen. Huwelijkse voorwaarden

bevatten vaak een vorm van periodieke verrekening van de inkomsten. In veel gevallen vervalt het recht op verrekening als er niet binnen een zekere termijn is verrekend. In de praktijk vindt periodieke verrekening tijdens het huwelijk vrijwel nooit plaats. Mocht het huwelijk stranden, dan kan het niet verrekenen ertoe leiden dat het totale vermogen wordt verdeeld alsof er een gemeenschap van goederen was. Wie dat wil voorkomen doet er goed aan voor het einde van het jaar het inkomensoverschot te verdelen.

Vragen over één van deze of andere onderwerpen?

Wij beantwoorden ze graag, onze specialisten staan voor je klaar: afdelingfiscaal@scabadvies.nl of bel 013-583 6705

handig

Scab academy

Met 50 jaar ervaring op de teller binnen de bouwbranche, zijn we met recht een echte bouwspecialist. Maak ook slim gebruik van onze kennis en ervaring en meld je aan voor onze trainingen en bijeenkomsten. Veel vakcollega's gingen je al voor en waren zeer enthousiast over onze academy.

Een greep uit ons aanbod:

- Training loonadministratie voor beginners (en gevorderden)
- Training Werkkostenregeling (WKR)
- Diverse bijeenkomsten op het gebied van arbeidsrechtelijke onderwerpen en de actualiteit
- Verschillende trainingen met aandacht voor de actualiteit aangaande accountancy en fiscaliteit



Kijk voor het actuele trainingsaanbod op scabadvies.nl/academy of scan de QR-code.

compleet

Met Scab ben je ervan verzekerd dat jouw complete loonadministratie efficiënt is ingericht en voldoet aan wetgeving en geldende cao's. Ook hebben we een deskundig team personeelsadvies met hart voor de bouw. Zij helpen je graag op het gebied van loonadvies, HR-advies én arbeidsrecht. Ook bieden we gedegen accountancy en deskundig fiscaal advies..

scab academy

Kijk op scabadvies.nl/academy voor het actuele trainingsaanbod, data en locaties.

Liever incompany? Laat het ons weten en we bespreken samen de mogelijkheden. Bel **013-583 6666** of stuur een mail naar academy@scabadvies.nl.

scabonement – meld je aan

Gemakkelijk op de hoogte blijven? Meld je dan snel aan voor onze maandelijkse nieuwsbrief Scabonement met actuele artikelen over o.a. arbeidsjuridische zaken, bouwgerelateerde cao's, loonadministratieve updates en fiscale ontwikkelingen.

Meld je aan via
scabadvies.nl/nieuwsbrief
of scan de QR-code.

