



FlexNieuws

januari/
februari 2024

GEBRUIKELIJK LOON **DGA IN 2024**

De wettelijke ondergrens van het gebruikelijk loon voor een directeur-grotaandeelhouder (dga) bedraagt in 2024 € 56.000. Dit betekent een flinke stijging ten opzichte van 2023 toen het gebruikelijk loon € 51.000 bedroeg.

De gebruikelijkloonregeling geldt voor iedereen die een aanmerkelijk belang heeft in zijn BV en werkzaamheden verricht voor deze BV. In bepaalde situaties moeten ook de partner en kinderen de gebruikelijkloonregeling toepassen. Als dga moet u een loon van uw eigen BV ontvangen dat gebruikelijk is voor de werkzaamheden die u verricht voor uw BV. De gebruikelijkloonregeling bepaalt hoe hoog uw loon minimaal moet zijn. In 2024 moet u als dga een gebruikelijk loon in aanmerking nemen dat het hoogste is van de hiernavolgende bedragen.

- 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- Het loon van de meest verdienende werknemer van de BV of een daarmee verbonden BV.
- Een minimumbedrag van € 56.000 (in 2023 € 51.000).

Tot en met 2022 mocht u rekening houden met 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Deze zogeheten 'doelmatigheidsmarge' is met ingang van 2023 vervallen. Om het loon te bepalen, is het nodig om een vergelijking te maken met de meest vergelijkbare dienstbetrekking. U kunt dus het loon van werknemers die niet exact hetzelfde werk verrichten, als referentie gebruiken. Zo is het mogelijk om het loon van een orthodontist vast te stellen op basis van die van een tandarts in loondienst.

Lijdt uw BV structureel verlies, waardoor de continuïteit van uw BV in gevaar is, dan mag u het loon lager vaststellen dan het gebruikelijk loon. U mag het loon niet lager vaststellen als uw BV incidenteel verlies lijdt.

Uiteraard zullen wij uw loon vaststellen volgens de thans geldende regels en indien nodig met u hierover in overleg gaan.





MINIMUMLOON IS NU MINIMUMUURLOON

Een werkgever moet zijn werknemers minimaal een bepaald bedrag betalen: het wettelijk minimumloon. Dit minimumloon wordt jaarlijks twee keer aangepast: op 1 januari en op 1 juli.

In 2023 steeg het minimumloon meer dan gebruikelijk. Naast de normale indexatie werd er een speciale verhoging doorgevoerd, waardoor het minimumloon in totaal met 10,15% steeg. Dit had alles te maken met de inflatie en koopkrachtcrisis. Vanaf 1 januari 2024 wordt het minimumloon niet meer vastgesteld als maandbedrag, maar wordt er een minimumuurloon bepaald. Dat heeft grote gevolgen, want het oude minimumloon gold zowel voor 36-urige als 40-urige contracten. Op 1 januari 2024 stijgt het minimumloon met 3,75%. Het is een reguliere stijging, maar omdat er per 2024 een nieuwe wet over het wettelijk minimumuurloon ingaat, gaan sommige werknemers er veel meer op vooruit: ruim 15% loonstijging voor werknemers met een 40-urige werkweek. Goed nieuws voor werknemers, maar werkgevers moeten rekening houden met flink meer loonkosten.

Het bruto wettelijk minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder is in 2024 vastgesteld op € 13,27 per uur. In 2023 was het

minimumloon op fulltime basis € 1.995 per maand, ongeacht of een medewerker 36, 38 of 40 uur per week werkte.

Elk jaar wordt het minimumloon geïndexeerd. Dat wil zeggen dat het aangepast wordt aan de economische omstandigheden, waaronder de inflatie. De indexatie van het minimumloon is gedaan met het uurloon van 2023 van een 36-urige werkweek als uitgangspunt. Dat uurloon stijgt in 2024 met 3,75%.

Maar vanwege de invoering van het uniforme minimumuurloon stijgt het harder bij een werkweek van 38 en 40 uur. Het maandloon voor 2024 is bij een 36-urige werkweek € 2.086,05, bij 38 uur € 2.201,94 en bij 40 uur € 2.317,83. Het uurloon was in 2023 dus afhankelijk van iemands werkweek. In 2024 komt er een systeem dat voor meer gelijkheid moet zorgen, waarbij iedereen hetzelfde per uur verdient. Het uniforme uurloon van € 13,27 is het uurloon voor iedereen die het minimumloon verdient: of je nu een 36-, 38- of 40-urige werkweek hebt.

Bij de berekening van de lonen voor uw werknemers zullen we uiteraard rekening moeten houden met dit minimumuurloon.

ONBELASTE REISKOSTENVERGOEDING 2024

In 2024 kunt u als werkgever alle zakelijke kilometers die uw werknemer reist, onbelast vergoeden tegen € 0,23 per kilometer. Dat bedrag geldt ook voor woon-werkverkeer. Met ingang van 2024 is het onbelaste kilometerbedrag verhoogd van € 0,21 naar € 0,23. U bent meestal niet verplicht om deze hogere vergoeding te betalen, tenzij de cao u daartoe verplicht.

U mag uw werknemer een vaste onbelaste vergoeding per maand betalen (gerichte vrijstelling) als werknemer voor zijn/haar werk naar een vaste plek reist. De hoogte van de vaste vergoeding mag u baseren op het aantal keren in een jaar dat de werknemer vermoedelijk reist. Als dat lastig in te schatten is, mag u de hoogte van de vaste onbelaste vergoeding ook bepalen met een praktische methode. U gaat dan uit van 214 reisdagen per jaar (daarbij is al rekening gehouden met vakantie-, feest- en ziektedagen). De werknemer moet wel minimaal 128 dagen per



jaar naar de werkplek reizen. Als de werknemer niet op vijf dagen per week naar de werkplek reist, moet u de aantallen van 214 en 128 naar evenredigheid toepassen.

Als uw werknemer met het openbaar vervoer reist, dan kunt u altijd de werkelijke kosten onbelast vergoeden. U kunt er ook voor kiezen om de werknemer een abonnement te verstrekken of te geven. Ook dat blijft onbelast.

OVERLIJDEN ZONDER KINDEREN GOED REGELEN

Als echtgenoten zonder kinderen geen testament hebben, gaat de gehele erfenis naar de familie van de langstlevende echtgenoot. De familie van de eerst overleden echtgenoot staat buitenspel. Hoe kan dat in een testament anders worden geregeld?

Partners zijn gehuwd in algehele gemeenschap van goederen. Ze hebben geen kinderen. Ook hebben ze geen testaments opgesteld. Als "partner 1" overlijdt, is het wettelijk erfrecht van toepassing. Dit betekent dat "partner 2" enig erfgenaam is. Deze wordt daardoor enig eigenaar van het gehele huwelijksvermogen. Als vervolgens partner 2 overlijdt, gaat alles naar diens familieleden. Wie dat zijn, moet op dat moment worden uitgezocht. Zonder testaments staat de familie van partner 1 dus buitenspel. Diens familieleden krijgen niets.



Dit kan worden voorkomen door het opstellen van testaments. Daarin kunnen partners elkaar als enige erfgenaam aanwijzen, maar als de langstlevende echtgenoot overlijdt, kan er worden bepaald dat de ene helft van de nalatenschap naar de familie van partner 1 gaat en de andere helft naar de familie van partner 2. Ook kan er worden bepaald dat in geval van gelijktijdig overlijden het huwelijksvermogen gelijk over beide families wordt verdeeld. Testaments kunnen altijd worden gewijzigd. Indien partner 1 als eerste overlijdt, moet deze erop vertrouwen dat partner 2 na het overlijden van partner 1 het testament niet wijzigt. Doet partner 2 dat wel, dan kan deze gewoon de eigen familie (of anderen) als zijn/haar erfgenamen aanwijzen. Daar gaat dan het vermogen naartoe dat eerst aan de partners samen toebehoorde.

Om dat probleem op te lossen, kan men in het testament een zogenoemde 'tweetrapsmaking' opnemen. Op basis daarvan gaat na het eerste overlijden de gehele nalatenschap nog steeds naar partner 2, maar alles wat daarvan na overlijden van partner 2 overblijft, gaat naar de familie van partner 1. Zij erven, na het overlijden van partner 2, alsnog de nalatenschap van partner 1. De bepaling van de tweetrapsmaking in het testament van partner 1 blijft rechtsgeldig, ook al is partner 1 eerder overleden. Na overlijden van partner 2 moeten er dan twee nalatenschappen worden afgewikkeld, die van partner 2 maar ook nog die van de eerder overleden partner (1).

Speelt een dergelijke situatie en wilt u voorkomen dat straks alles bij de "schoonfamilie" terecht komt? Neem dan vooral contact op met een notaris en laat e.e.a. goed vastleggen in testaments.

ZZP'ERS NIET ONGELIJK BEHANDELD TIJDENS CORONACRISIS



Zzp'ers zijn niet ongelijk behandeld tijdens de coronaperiode. Dat is de uitspraak van de rechter na een rechtszaak van vier zzp'ers tegen de Nederlandse Staat. De rechtszaak werd op poten gezet door belangenvereniging De Werkvereniging.

Inzet was gerechtigheid voor zzp'ers: de belangenvereniging is van mening dat zelfstandig ondernemers tijdens de coronacrisis onvoldoende gesteund zijn door de overheid, terwijl dit wel geldt voor ondernemers met personeel en mensen in loondienst.

Zo kregen bedrijven met personeel steun in de vorm van de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW), waarmee werknemers in loondienst volledig konden worden doorbetaald. Zzp'ers kregen steun in de vorm van de Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers (TOZO), maar werden 'slechts' tot bijstandsniveau gecompenseerd. Er is dus sprake van een oneerlijke behandeling van zelfstandigen ten opzichte van mensen in loondienst, meent de belangenvereniging. De rechter in Den Haag denkt er anders over. Werknemers en zzp'ers zijn namelijk 'niet met elkaar te vergelijken', zo vindt de rechter, die stelt dat 'de positie van zzp'ers bij aanvang van de pandemie al anders was dan die van werknemers'. Zo hadden werknemers ook toen al recht op tijdelijke doorbetaling van hun volledige salaris, terwijl zzp'ers ook toen al op een beperkt vangnet konden rekenen als hun inkomen tot onder bijstandsniveau terugviel.

Er bestond toen dus al een verschil tussen het vangnet van werknemers en zzp'ers, meent de rechter. Daarom had de Staat het recht om bij het treffen van steunmaatregelen een onderscheid te maken tussen beide groepen.

VASTSTELLING VOORLOPIGE MODELPRIJZEN **TEK-SUBSIDIE**

Recent heeft de overheid de voorlopige modelprijzen 2023 bekendgemaakt voor deze subsidieregeling. Ondernemers kunnen daarmee een indicatie berekenen van het definitieve subsidiebedrag.



De voorlopige modelprijs voor gas 2023 is € 1,36 per m³ en voor elektriciteit € 0,36 per kWh. Het gaat hier om voorlopige bedragen; eind februari worden de definitieve modelprijzen bekendgemaakt. Op de website van RVO is een rekentool beschikbaar waarmee een indicatie van de subsidie berekend kan worden.

De modelprijzen zijn beduidend lager vastgesteld dan de maximale prijzen waarop de voorschotten zijn berekend en dat vloeit voort uit de fors gedaalde energieprijzen in 2023.

En ondanks dat de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) een laag percentage aan voorschot uitbetaalde, zullen veel ondernemers hierdoor te veel subsidie ontvangen. Het te veel ontvangen voorschotbedrag moet terugbetaald worden.

Het RVO begrijpt dat terugbetalen erg lastig kan zijn. Veel ondernemers hebben het nog steeds moeilijk. Het RVO geeft aan met ondernemers mee te denken. Ze kijken naar ruime terugbetaalmogelijkheden en ook een persoonlijke betalingsregeling is mogelijk. De RVO is bereid samen te kijken naar de persoonlijke situatie om een passende oplossing te vinden. Indien wij u kunnen ondersteunen bij een eventuele terugbetaling, dan horen we dit vanzelf.

MACHTIGINGEN VAN DE BELASTINGDIENST

Onlangs zijn er door ons weer aardig wat machtigingen bij de belastingdienst aangevraagd. Gelukkig hebben wij de afgelopen jaren al veel van die machtigingen van onze klanten mogen ontvangen, echter zijn er toch nog de nodige niet of te laat bij ons ingeleverd. Hiervoor zijn nu dus nieuwe machtigingen aangevraagd en deze worden op dit moment door onze klanten ontvangen.

Ook kan het zijn dat, met name bij nieuwe klanten, de machtigingen nog bij de vorige adviseur actief zijn. Neem dan contact op met betreffende adviseur. Die kan dan alle lopende machtigingen intrekken, waarna wij weer nieuwe voor u kunnen gaan aanvragen. Ook kunt u bij Logius met DigiD inloggen en zelf machtigingen intrekken. Ga dan naar de volgende site: <https://machtigen.digipoort.logius.nl/intrekkingsportaal/inloggen?1>

Ontvangt u nu machtigingen van de belastingdienst per post, dan het vriendelijke doch dringende verzoek om deze zo snel mogelijk naar ons door te zenden.



Contact

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