

FISCAALERT # 13

Juli 2023

TRANSPORT VAN GOEDEREN

De logistieke sector is een complexe en dynamische branche, waarin efficiënte internationale handel van cruciaal belang is. Bij het verplaatsen van goederen over grenzen heen spelen verschillende aspecten een rol, zoals de btw en de Incoterms.

Btw tijdens het handelsproces

In de logistieke sector kan de btw van toepassing zijn op verschillende momenten tijdens het handelsproces, afhankelijk van de aard van de transactie en de betrokken partijen. Om de btw-gevolgen voor jezelf vast te stellen, moet je nagaan welke rol je vervult in deze supply chain. Ben je leverancier, transporteur of afnemer? Daarnaast moet je vaststellen wat de kwalificatie van de door jou verrichte prestatie is voor de btw. Hierbij een aantal belangrijke punten om te overwegen:

Voor de btw zijn Incoterms voornamelijk van belang om vast te stellen wie verantwoordelijk is voor het importeren van de goederen. Bij het importeren van goederen is het vaak nodig om je te registreren voor de btw in het land van import, omdat je daar import-btw moet betalen.

Duidelijke afspraken en een juiste toepassing van de Incoterms zorgen ervoor dat je niet onverwacht met extra kosten te maken krijgt.

1. Btw en Incoterms

Incoterms zijn gestandaardiseerde regels die de verantwoordelijkheden van leveranciers en afnemers vastleggen bij tot de levering van goederen.

In deze editie:

1. Transport van goederen
2. Verruiming lijfrente door WTP
3. STAP-budget
4. Toeslagen bovenwettelijke vakantiedagen
5. MDIEU subsidie



Ze geven duidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor transportkosten, verzekering, douaneformaliteiten en risico's tijdens het transport.

2. Timing van vrijgave van goederen in het vrije verkeer

Als je goederen naar Nederland importeert, ben je verplicht om bij vrijgave van de goederen in het vrije verkeer in Nederland invoer-btw te betalen. Over het algemeen is het moment van vrijgave van goederen in het vrije verkeer hetzelfde als wanneer de goederen Nederland binnenkomen. Het is ook mogelijk om de goederen op een later tijdstip vrij te geven in het vrije verkeer door gebruik te maken van een douane-entrepot. In een douane-entrepot kun je goederen opslaan voordat ze worden ingevoerd in Nederland of geëxporteerd naar andere landen. Goederen in een douane-entrepot staan in feite onder douanetoezicht en zijn nog niet vrijgegeven in het vrije verkeer. Daarom hoef je geen invoer-btw te betalen voor goederen die in een dergelijk entrepot zijn opgeslagen. Dit betekent dat de btw-verplichting wordt opgeschort totdat de goederen uit het entrepot worden verwijderd en vrijgegeven in het vrije verkeer of geëxporteerd naar een ander land. Hierdoor kan de btw-verplichting worden uitgesteld tot bijvoorbeeld het moment van doorverkoop. Als de goederen nooit in het vrije verkeer in Nederland worden vrijgegeven, ben je ook niet verplicht om invoer-btw in Nederland te betalen.

3. BTW verleggingsregeling voor import

Als je regelmatig goederen importeert uit niet-EU-landen of goederen voor jouw klanten, kan de BTW verleggingsregeling voor import voordelig zijn voor jouw BTW-positie. Met de BTW verleggingsregeling voor import kun je de verantwoordelijkheid voor het betalen van de invoer-BTW, die normaal gesproken direct bij invoer wordt betaald, verschuiven naar jouw BTW-aangifte. Dit biedt een liquiditeitsvoordeel omdat je de invoer-BTW niet vooraf hoeft te financieren. In plaats daarvan kun je de invoer-BTW betalen en deze als kosten aftrekken in uw BTW-aangifte.

VERRUIMING VAN LIJFRENTEN DOOR DE WTP

Met ingang van 1 juli 2023 is de nieuwe pensioenwet van kracht geworden. Dit heeft aanzienlijke gevolgen voor de jaar- en reserveringsruimte voor lijfrentes. De nieuwe regelgeving geldt gedurende heel 2023 en biedt ondernemers, zelfstandigen en werknemers meer fiscale ruimte om een (aanvullende) pensioenvoorziening op te bouwen.

Het grote voordeel van een lijfrente ten opzichte van een pensioen is dat de uitkering vanaf de pensioendatum niet altijd levenslang hoeft te zijn. Onder bepaalde voorwaarden kunnen er ook tijdelijke uitkeringen zijn met een minimale duur van vijf jaar. Bovendien kun je tijdens de opbouwfase gebruikmaken van een lijfrenterekening of een beleggingsrecht, waarbij bij overlijden het opgebouwde kapitaal ten goede komt aan de erfgenamen.

In een pensioenregeling gaat het opgebouwde kapitaal doorgaans terug naar de pensioenuitvoerder als een individu overlijdt voordat de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Fiscale regels voor lijfrente

De lijfrentepremie is fiscaal aftrekbaar. Hierdoor kun je de betaalde premie in mindering brengen op jouw inkomen en zo belastingvoordeel ontvangen. Als je de lijfrente vanaf de AOW-datum laat uitkeren, dan zijn de uitkeringen wel belast, maar waarschijnlijk tegen een lager tarief omdat jouw inkomen lager is.

Wat is er veranderd met de nieuwe pensioenwet?



- Het opbouwpercentage is verhoogd van 13,3% naar 30%.
- De maximale jaarruimte is gestegen van € 15.317 naar € 34.550.
- De in aftrek te brengen franchise blijft in 2023 nog € 13.646, maar zal in 2024 worden aangepast aan de pensioenfranchise van dat jaar € 16.322 (2023).
- De reserveringsruimte is maximaal € 38.000. Dat was € 8.065 en € 16.130 vanaf tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De reserveringsruimte is tien jaar in plaats van zeven jaar.

De reserveringsruimte voor 2023

Tot en met 2023 mocht je ongebruikte jaarruimte van de voorgaande zeven jaar meenemen om de jaarruimte voor overdracht te berekenen. Sinds 1 januari 2023 is dit uitgebreid naar tien jaar. Het maximale bedrag dat kan worden bijgedragen aan de jaarruimte voor overdracht is €38.000. Samen met de jaarlijkse jaarruimte kun je dus in totaal maximaal €72.550 bijdragen aan een pensioenregeling in 2023.

De uitbreiding van de jaarruimte biedt zelfstandigen en werknemers zonder of met beperkte pensioenregeling voldoende fiscale ruimte om een adequate pensioenvoorziening op te bouwen.

TEGEMOETKOMING STUDIEKOSTEN WERKNEMERS

Willen jouw werknemers een cursus volgen of zich verder ontwikkelen? Of wil je investeren in jouw eigen ontwikkeling? Het STAP-budget is ook beschikbaar voor werkgevers! Het STAP-regeling zal heropenen op **4 september 2023**.

Vergoeding van studiekosten: STAP

Sinds 1 januari 2022 zijn privé-studiekosten niet meer aftrekbaar van de inkomstenbelasting. Als alternatief is het STAP-regeling (Stimulering Arbeidsmarktpositie) geïntroduceerd. Deze subsidie biedt interessante mogelijkheden voor jou als werkgever. Via het STAP-budget kunnen jouw werknemers zich verder ontwikkelen.

Investeren in jouw eigen ontwikkeling als leider is van cruciaal belang voor persoonlijke groei en succes binnen jouw organisatie. Cursussen op het gebied van leiderschap, timemanagement en verandermanagement kunnen waardevolle vaardigheden en kennis bieden om jouw capaciteiten te verbeteren en een positieve impact te maken. Vergeet niet om naast het ondersteunen van de groei van jouw werknemers ook prioriteit te geven aan jouw eigen ontwikkeling. Voortdurend leren en zelfverbetering dragen bij aan professionele ontwikkeling en langetermijnsucces.

Met STAP kunnen jouw werknemers een vergoeding aanvragen voor hun studiekosten. Het maximale bedrag van de vergoeding is €1.000 per werknemer en kan eenmaal per persoon per jaar worden aangevraagd. Dit zijn de resterende aanvraagperioden voor 2023:

4 september tot 31 oktober 2023

1 november tot 31 december 2023

Het STAP-budget is beperkt en populair. Dus als je gebruik wilt maken van de vergoeding, is het belangrijk om jouw aanvraag op de eerste dag van de aanvraagperiode in te dienen! Werknemers die de mogelijkheid hebben om zichzelf te ontwikkelen en carrièrestappen te maken, voelen zich over het algemeen meer betrokken bij hun werkgever en zijn minder geneigd om elders kansen te zoeken. Er zijn dus genoeg redenen om het STAP-budget onder jouw personeel te promoten!

TOESLAGEN BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

De recente uitspraak van de Nederlandse Hoge Raad bepaalt dat werkgevers verplicht zijn het volledige salaris, inclusief toeslagen, te betalen wanneer werknemers hun bovenwettelijke vakantiedagen opnemen of uitbetaald krijgen. Het niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot aanzienlijke vorderingen tegen de werkgever.

Salaris tijdens vakantie

Het was al bekend dat bij het bepalen van het salaris voor wettelijke vakantiedagen bepaalde componenten, zoals vaste onregelmatigheidstoelagen (ORT), moeten worden meegenomen. Volgens de wet hebben werknemers ook het recht op hun volledige salaris bij het opnemen van bovenwettelijke vakantiedagen. Dit geldt zelfs als ze deze toegekende vakantiedagen op een later tijdstip gebruiken voor andere doeleinden, zoals het verkorten van hun werkweek. In een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst kun je geen afspraken maken die nadelig zijn voor jouw werknemers op dit gebied.

De NS heeft werknemers bovenwettelijke vakantiedagen toegekend op basis van afspraken die in 2016 met de vakbonden zijn gemaakt. In deze afspraken stond dat werknemers met terugwerkende kracht onregelmatigheidstoelagen (ORT) zouden ontvangen voor hun wettelijke vakantie-uren vanaf 2012.

Niet in de collectieve arbeidsovereenkomst, dus geen betaling?

De NS betoogde dat zij volgens de afspraken niet verplicht waren om de ORT bovenop de bovenwettelijke uren te betalen. Sommige werknemers waren het hier niet mee eens en eisten volledig salaris en ORT voor de bovenwettelijke uren die zij gebruikten voor vermindering van hun werkuren. Oudere werknemers hadden de mogelijkheid om hun vakantie-uren te gebruiken om hun werkweek te verkorten naar 32 uur, wat tot doel had duurzame inzetbaarheid te bevorderen. De werknemers werden aanvankelijk gesteund door de rechtbank en het gerechtshof. Vervolgens heeft de NS beroep aangetekend bij de Hoge Raad.

De Hoge Raad heeft opnieuw uitspraak gedaan ten gunste van de werknemers. De verplichting om het volledige salaris, inclusief bijbehorende toeslagen, te betalen geldt voor alle vakantie-uren, inclusief bovenwettelijke vakantie-uren, volgens de Raad.

Werktijdverkorting is ook vakantie

Naast de uitspraak over de betaling van het volledige salaris, heeft de Hoge Raad ook verklaard dat de regels van toepassing zijn in het geval van werktijdsverkorting. De volledige betaling geldt voor alle aanspraken op vrije tijd die in de wet zijn gespecificeerd en vallen onder de definitie van 'vakantie'. Dit zijn aanspraken die bedoeld zijn voor herstel en ontspanning op het moment van toekenning (ook wel de 'recuperatiefunctie' genoemd). Hieronder valt ook werktijdsverkorting ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

Voorkom extra kosten

De uitspraak van de Hoge Raad bevestigt dat er een ruim concept van salaris moet worden gehanteerd bij het betalen van verlof. In de praktijk zijn werkgevers zich hier vaak onvoldoende van bewust. Hierdoor kunnen er onaangename salarisclaims van werknemers ontstaan, inclusief bijbehorende kosten, zoals de wettelijke verhoging tot 50%. Als je twijfelt of je het juiste bedrag betaalt voor vakantiedagen, neem dan contact met ons op.

SUBSIDIE VOOR DUURZAME INZETBAARHEID **MDIEU**

De Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) is een subsidieprogramma dat tot doel heeft organisaties te helpen hun personeel gezond en werkend hun pensioen te bereiken.



Het biedt je de kans om actief te werken aan de duurzame inzetbaarheid van jouw medewerkers.

De MDIEU subsidieregeling

De MDIEU subsidieregeling is een uitvoering van een van de afspraken uit het Pensioenakkoord van 2019 tussen de sociale partners en de overheid. Vanaf **september 2023** kunnen bedrijven deze subsidie aanvragen.

Hierdoor kan je jouw plannen voor duurzame inzetbaarheid gedeeltelijk of geheel laten financieren. Je kan de subsidie aanvragen voor activiteiten die medewerkers fysiek en mentaal gezond houden. Daarnaast mag je de subsidie gebruiken om oudere werknemers met zwaar werk, mentaal of fysiek, eerder te laten stoppen. Je moet in dat geval óók investeren in duurzame inzetbaarheid tijdens het werkende leven.

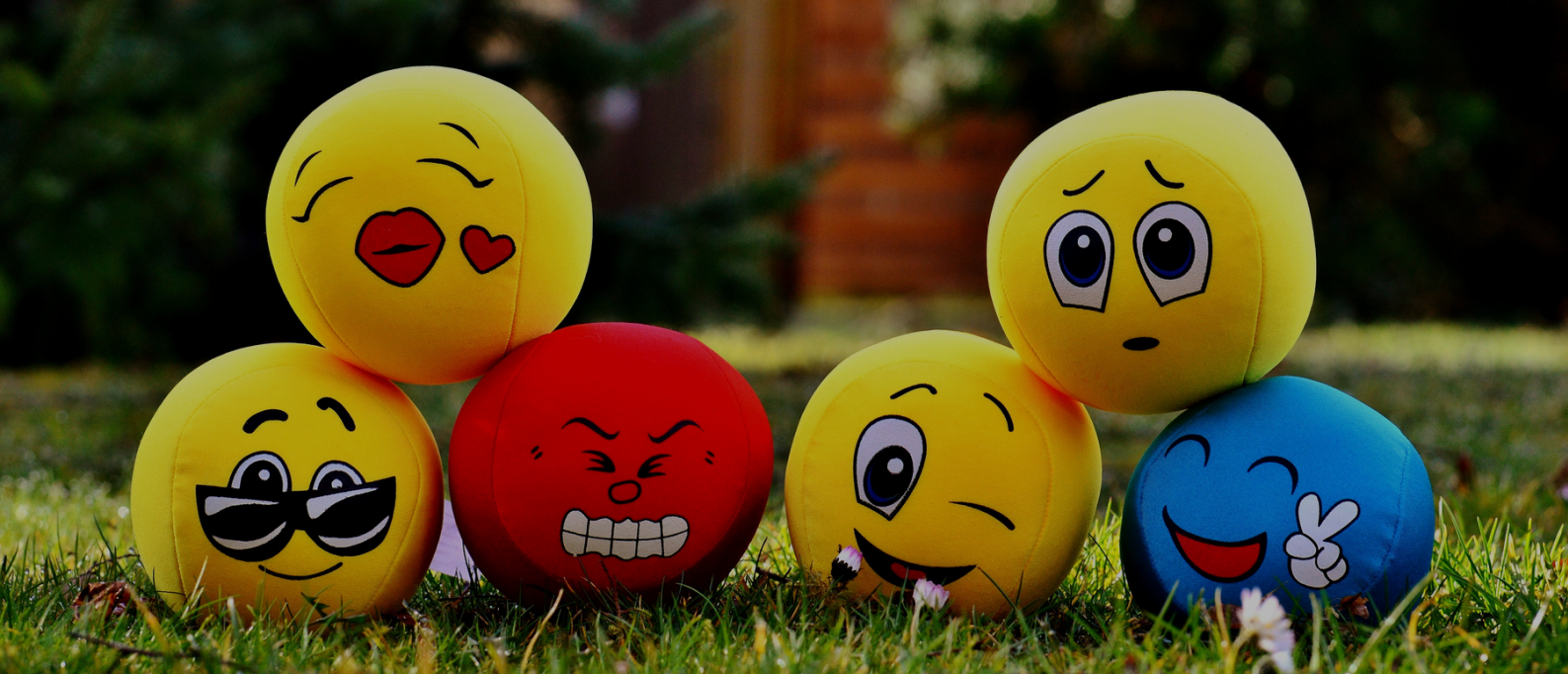
Hoeveel subsidie kun je aanvragen?

De MDIEU biedt een subsidiebedrag dat gelijk is aan 50% van de subsidiabele kosten, waarbij het minimale subsidiebedrag € 75.000 is. Er is geen maximumbedrag vastgesteld, zolang de kosten redelijk zijn in verhouding tot de verwachte impact. De aanvraagperiode voor deze subsidie loopt van 1 september tot 30 november 2023.

Om gebruik te maken van de MDIEU-subsidie moeten jouw activiteiten aansluiten bij een van de volgende vijf thema's:

1. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken.
2. Het bevorderen van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap.
3. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit.
4. Het bevorderen van bewustwording bij jouw werknemers, zowel op het gebied van duurzame inzetbaarheid als het nemen van eigen regie met betrekking tot hun loopbaan.
5. Het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden.

Een MDIEU-traject kan maximaal twee jaar duren.



EEN KANS VOOR JOUW BEDRIJF! VRAAG DE SUBSIDIE AAN

Om subsidie aan te vragen, moet je eerst een analyse (laten) maken van de knelpunten waarmee jouw bedrijf te maken heeft op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In het projectplan geef je vervolgens aan welke activiteiten je wil uitvoeren om deze knelpunten op te lossen. Het MDIEU-traject vereist diverse expertises, variërend van het maken van een goede knelpuntenanalyse tot het vormgeven van activiteiten en trainingen voor duurzame inzetbaarheid. Bij eerder uittreden moet je ook beschrijven hoe je de pensioenvoorziening gaat organiseren.

Kortom, de MDIEU-subsidie is bedoeld om maatwerkafspraken voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden binnen sectoren en arbeidsorganisaties te faciliteren.

Het is een kans voor jouw bedrijf om te investeren in duurzame inzetbaarheid en gebruik te maken van de subsidiemogelijkheden die de MDIEU-regeling biedt.

MEER WETEN?

Bij Status Finance delen wij graag kennis, delen wij advies en zorgen voor inzicht. Wil je meer weten over één van de onderwerpen in deze editie? Neem contact op met ons via 070-3863702 of stuur ons een mail.

