

Geachte lezer,

De meesten van u zullen na de vakantie met een prettiger gevoel weer aan de slag zijn gegaan dan vorig jaar. Zaten we toen nog volop in de recessie, nu is er zelfs al weer sprake van economische groei.

Hoewel sommige sectoren hard zijn getroffen, bleek de recessie over het algemeen minder diep dan aanvankelijk werd gevreesd. Het gevolg van de recessie is wel dat veel bedrijven te maken hebben met een verslechterde financiële weerbaarheid. Waakzaamheid blijft dus geboden.

Het nieuwe kabinet staat voor de lastige opgave om 18 miljard te bezuinigen. Ongetwijfeld zullen we dit op de een of andere manier gaan merken. Het is te hopen dat het nieuwe kabinet in staat zal zijn om verantwoorde maatregelen te treffen om de benodigde bezuinigen te realiseren en zo de ingezette stijgende lijn voort te zetten. De derde dinsdag in september weten we meer.

Hebt u vragen naar aanleiding van de artikelen in deze nieuwsbrief, neemt u dan gerust contact met ons op.

Wij wensen u goede zaken en veel leesplezier.

AOW-akkoord sociale partners

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben een akkoord gesloten voor het verhogen van de AOW-leeftijd naar 66 jaar in 2020 en vervolgens naar (waarschijnlijk) 67 jaar in 2025. Bij een in de toekomst verder stijgende levensverwachting zal de AOW-leeftijd ook verder stijgen.

Uitgangspunt van het akkoord is keuzevrijheid. Werknemers die nog steeds op hun 65^e willen stoppen, kunnen dat, maar worden met 6,5 procent gekort op hun AOW-uitkering. Langer doorwerken leidt tot een verhoging van de uitkering. Ook wordt voorgesteld de uitkering welvaartsvast te maken. Dit is vooral gunstig voor werknemers met een laag inkomen en dus laag aanvullend pensioen.

Voor u als ondernemer en werkgever kent het akkoord ook enkele pluspunten. De in het oorspronkelijke kabinetsvoorstel opgenomen regeling voor zware beroepen

komt te vervallen. Daarnaast stijgt ook de pensioenleeftijd voor aanvullende pensioenregelingen. Dit geeft de pensioenfondsen meer financiële ruimte en voor werkgevers betekent dit een lagere pensioenpremie.

Op het eerste gezicht lijkt het erop dat de sociale partners voor hun beurt praten. De beslissing over de AOW-leeftijd ligt immers in Den Haag. Maar de pensioenleeftijd in de aanvullende regelingen is wel een zaak van werkgever en werknemer. In dat verband is het akkoord een welkome opsteker voor het nieuwe kabinet. •

Kabinet akkoord met vrijgeven spaarloon

Op verzoek van de Tweede Kamer is demissionair minister De Jager akkoord gegaan met het vrijgeven van de spaarloontegoeden zonder heffing van loonbelasting. De maatregel geldt tot 1 januari 2011.

Normaal gesproken mogen werknemers pas na een periode van vier jaar over hun spaarloontegoed beschikken. Binnen deze periode van vier jaar is het ook mogelijk om spaargelden zonder loonheffing op te nemen (deblokkeren), mits dit gebeurt voor in de spaarloonregeling opgenomen toegestane specifieke doelen en na toestemming van de werkgever. Om de consumentenbestedingen te stimuleren, mogen op 15 september 2010 ook de spaarloontegoeden die opgebouwd zijn vanaf 2006 tot en met 2009 belastingvrij worden opgenomen. De maatregel geldt tot 1 januari 2011 en loopt vooruit op aanpassing van de Wet op de Loonbelasting.



De werknemer hoeft geen gebruik te maken van de deblokking. Doet hij dit wel, dan verhuist het tegoed naar een gewone bankrekening en vervalt de vrijstelling voor spaarloon in box 3. Tegoeden op een geblokkeerde spaarloonrekening zijn vrijgesteld van vermogensrendementsheffing in box 3 tot een bedrag van € 17.025,- (2010). Deblokking is dus fiscaal alleen zinvol indien het tegoed daadwerkelijk consumptief besteed wordt. •

Fiscus hanteert strakker boete- en strafbeleid voor loonheffing

De Belastingdienst gaat een strenger beleid voeren ten aanzien van de aangifte loonbelasting. Vanaf 1 juli 2010 volgt een boete van € 61,- indien de loonaangifte niet op tijd is ingediend. Hierbij wordt wel een coulance-termijn gehanteerd van zeven dagen. Ook bij een te late betaling van de loonheffing gaat een strenger beleid gelden. Hiervan is sprake indien de loonbelasting niet binnen zeven kalenderdagen na de uiterste betaaldatum aan de Ontvanger is afgedragen. Indien dit voor het eerst plaatsvindt, dan komt de werkgever er nog vanaf met een verzuim-melding. Bij een volgende overschrijding van de termijn volgt een boete van 2% van het niet of te weinig betaalde bedrag.

Nieuw vanaf 1 oktober 2010 is ook dat u op een strafblad geplaatst wordt indien u met opzet geen aangifte loonheffingen doet of bewust fouten maakt in de aangifte. Dit is een fiscaal misdrijf dat vanaf 1 oktober geregistreerd wordt in het justitieel documentatiesysteem. De inspecteur moet u nog een moment vergunnen om de fout te herstellen. Doet u dit niet, dan kan, zonder dat de rechter hieraan te pas komt, de inspecteur een strafbeschikking aan u opleggen. Binnen twee weken kunt u hiertegen bij de officier van justitie bezwaar maken. De officier kan de beschikking intrekken dan wel in stand houden. Voldoet u alsnog de loonheffing, dan hoeft u zich niet te verantwoorden bij de strafrechter. •



VAR-verklaringen nu telefonisch te controleren

Als werkgever hebt u de verplichting om iedere keer als iemand bij u komt werken, te beoordelen of sprake is van een dienstbetrekking. Over het algemeen is dit geen enkel probleem. In een aantal gevallen is het echter minder duidelijk of hiervan sprake is.

Met name de situaties waarin een ZZP-er voor u aan de slag gaat kan bij controle tot een verschil van inzicht leiden tussen u en de inspecteur. Als u twijfelt of er sprake is van een dienstbetrekking kunt u hierover zekerheid verkrijgen door aan uw opdrachtnemer een VAR-verklaring (verklaring arbeidsrelatie) te vragen.

De VAR-dga en de VAR-wuo geven u de garantie dat indien de werkzaamheden die uw opdrachtnemer bij u verricht toch als dienstbetrekking worden aangemerkt, dit voor u geen naheffingsaanslag tot gevolg heeft. Voorwaarden zijn wel dat de bij u verrichte werkzaamheden overeenkomen met de werkzaamheden als omschreven op de VAR-verklaring en de werkzaamheden binnen de geldigheidsduur van de verklaring worden verricht. Daarnaast dient u tevens een kopie van een geldig ID-bewijs (geen rijbewijs) en de VAR-verklaring in uw administratie te hebben.

Het komt voor dat opdrachtnemers een vervalste VAR-verklaring overleggen. Om de echtheid van VAR-verklaringen te kunnen controleren kunnen werkgevers sinds kort bij de Belastingdienst terecht.



Tijdens kantooruren kunt u bellen naar **088 – 1511000** en op basis van de combinatie sofinummer – VAR-verklaring wordt gecontroleerd of een en ander in orde is. Mocht dit niet het geval zijn dan zal nader onderzoek plaatsvinden. Wij raden u aan om iedere VAR-verklaring telefonisch te controleren. Als bij controle blijkt dat de VAR-verklaring vervalst is en sprake is van een dienstbetrekking zal de naheffingsaanslag ongetwijfeld aan u worden opgelegd. •

Privégebruik leaseauto aan banden?

Een aantal grote werkgevers overweegt het privégebruik van leaseauto's aan banden te leggen. Een grote leasemaatschappij heeft een proef uitgevoerd waarbij werknemers een budget kregen voor het privégebruik van de leaseauto. Bij een hoger gebruik moet de werknemer bijbetalen. Bij minder kilometers krijgt de werknemer het resterende deel van het budget uitbetaald.

De proef was succesvol. De werknemer wordt zich meer bewust van het privégebruik, dat binnen de testgroep met 10% afgenomen bleek te zijn. Voor de werkgever leidt de regeling er toe dat de vervoerskosten lager worden en bovendien beter te budgetteren zijn. De verwachting is dat ook het MKB dit zogenaamde budgetrijden zal omarmen. Overweegt u binnen uw onderneming een dergelijke regeling in te stellen, realiseert u zich dan wel dat dit een wijziging van de arbeidsvoorwaarden is die de werkgever niet eenzijdig aan de werknemer kan opleggen. •



Verruiming tijdelijke contracten voor jongeren

Om tijdens de economische crisis meer jongeren aan het werk te houden, heeft het kabinet besloten dat het mogelijk is om jongeren vier tijdelijke contracten achter elkaar te geven.



De werkgever mag het arbeidscontract voor jongeren tot 27 jaar drie maal verlengen tot een totale arbeidsduur van 48 maanden. Pas bij de vierde verlenging (dus het vijfde tijdelijke dienstverband) of na het verstrijken van 48 maanden ontstaat van rechtswege een vast dienstverband. Het betreft een tijdelijke regeling die vooralsnog loopt tot 1 januari 2012 met een mogelijke verlenging van nog eens twee jaar.

Indien er een Cao van toepassing is, dan kan op grond van de Cao van deze regeling worden afgeweken. De werkgever dient zich dus goed rekenschap te geven of er een Cao van toepassing is en zo ja, of in deze Cao een afwijkende regeling is opgenomen met betrekking tot verlenging van een tijdelijk dienstverband. •

Werkkostenregeling, welke keuze maakt u?

In de voorgaande nieuwsbrief hebben wij u al gewezen op de nieuwe werkkostenregeling. Even ter herinnering, deze regeling vervangt het huidige systeem van belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen. De komende drie jaar kan de werkgever jaarlijks kiezen voor de bestaande regeling of de nieuwe werkkostenregeling. Vanaf 2014 is de nieuwe regeling integraal van toepassing.

Spraken we in de voorgaande nieuwsbrief nog over een onbelaste vergoeding van 1,5%, naar de huidige stand van zaken is dit percentage al verlaagd naar 1,4%. Demissionair minister De Jager heeft al aangekondigd dit percentage verder te willen verlagen. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de contributies voor beroepsverenigingen buiten de werkkostenregeling gaan vallen. Ook de fiets van de zaak is nog een discussiepunt. In de oorspronkelijke voorstellen zou de fiets binnen de werkkostenregeling vallen. Dit heeft geleid tot bezwaren vanuit het bedrijfsleven. Indien de gerichte vrijstelling voor de fiets van de zaak in stand blijft, dan moet dit budgetneutraal. Ook dit zal dan naar verwachting tot een lager vrijstellingspercentage binnen de werkkostenregeling leiden.

Wat het definitieve percentage ook wordt, de werkkostenregeling vereist een goede afstemming van de financiële administratie op de loonadministratie en omgekeerd. Bovendien zult u moeten bepalen of u de komende drie jaren kiest voor de werkkostenregeling of het oude systeem blijft voeren.



Immers het oude systeem kan de komende jaren toch nog voor uw bedrijf voordeliger zijn. De directeur aandeelhouder zal ook voor zijn eigen situatie een keuze moeten maken.

Een keuze voor de nieuwe regelgeving kan een wijziging van de arbeidsvoorwaarden betekenen. De overgang op de werkkostenregeling vraagt dus om een goed samenspel tussen de werkgever, de salarisadministrateur en de P&O adviseur!

Voorwaarden voor hoge schenking aan kinderen versoepeld

In de voorgaande nieuwsbrief hebt u kunnen lezen over de voorwaarden voor de belastingvrije schenking van € 50.000,- aan kinderen tussen de 18 en 35 jaar. Deze schenking is mogelijk in geval het kind een dure studie volgt of een eigen woning aanschaft. Maar wat als uw kind al een eigen woning heeft?

Tot nu toe kan geen gebruik worden gemaakt van de hoge schenkingsvrijstelling van € 50.000,- in het geval het kind al in het bezit is van een eigen woning. Als het aan de staatssecretaris ligt, komt daar vanaf 2011 verandering in.



Er ligt een wetsvoorstel waarin is opgenomen dat het kind de schenking ook mag aanwenden voor:

- aflossing van de eigenwoninglening;
- verbetering of onderhoud van de woning;
- afkoop van een recht van erfpacht of opstal.

Het betreft een tijdelijke maatregel voor één jaar die de markt moet stimuleren. •

En, zoals u elders in deze nieuwsbrief kunt lezen, heeft de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een instemmingsrecht bij een wijziging van het beloningsbeleid.

Wilt u weten wat voor u de beste keuze is, neemt u dan even contact met ons op. •

Wanneer hebben uw medewerkers recht op inspraak?

Met betrekking tot de inspraak van werknemers in de onderneming gelden een aantal wettelijke regels waaronder de Wet op de ondernemingsraden. Volgens deze wet moet elke onderneming met 50 of meer medewerkers een Ondernemingsraad (OR) hebben. Ook voor kleinere bedrijven gelden er verplichtingen waarvan hierna een kort overzicht.

Bedrijven tot 50 werknemers kunnen vrijwillig een OR of een personeelsvertegenwoordiging in het leven roepen. Indien er minimaal 10 werknemers zijn, is het bedrijf zelfs verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als de meerderheid van de werknemers hierom verzoekt. Bedrijven met minimaal 10 en maximaal 50 werknemers die geen personeelsvertegenwoordiging hebben, zijn verplicht om tenminste twee keer per jaar een personeelsvergadering te houden waarin de algemene gang van zaken binnen de onderneming wordt besproken.

Welke rechten hebben de OR en de personeelsvertegenwoordiging? De OR heeft een overlegrecht voor 'zaken aangaande

de onderneming'. Minimaal twee keer per jaar dient een overlegvergadering plaats te vinden. Daarnaast heeft de OR het adviesrecht bij ingrijpende wijzigingen binnen de onderneming. Het meest bekend is het instemmingsrecht bij arbeidsvoorwaardelijke maatregelen zoals regelingen met betrekking tot het beloningssysteem, pensioen, arbeidsomstandigheden, vakantie, ziekteverzuim enz. Tot slot heeft de OR een initiatiefrecht op grond waarvan de raad zelf voorstellen kan doen. De personeelsvertegenwoordiging die minimaal drie leden kent heeft evenals de OR een overleg-, advies- en instemmingsrecht, zij het dat deze rechten beperkter zijn dan die van de OR.



Leden en ex-leden van de OR en de personeelsvertegenwoordiging kunnen niet ontslagen worden tenzij met wederzijdse instemming, bij sluiting van (een deel van) het bedrijf of in geval van ontslag op staande voet. Bij andere redenen dient de kantonrechter er aan te pas te komen. •

Nota tussenpersoon voor lijfrenteadvies fiscaal aftrekbaar?

De kosten van het advies van de tussenpersoon voor het sluiten van verzekeringen zijn meestal versleuteld in de premie in de vorm van provisie. Voor lijfrenteverzekeringen zijn de premies aftrekbaar voor de inkomstenbelasting. Dit betekent dat de advieskosten dus indirect ook aftrekbaar zijn. Mede als gevolg van de woekerpolisaffaire gaan steeds meer tussenpersonen over op beloning op declaratiebasis. Mag de cliënt de afzonderlijke nota voor het advies ook in mindering brengen op het belastbaar inkomen?

In de Wet inkomstenbelasting wordt de adviesnota van de tussenpersoon gelijkgesteld aan de premie voor een lijfrenteverzekering, mits het gaat om het afsluiten dan wel het verlengen van een lijfrenteverzekering of het incasseren van lijfrentepremies. Dus ook de nota voor het lijfrenteadvies mag ten laste van het inkomen worden gebracht.

En hoe zit het dan met de nieuwe bancaire variant van het lijfrentesparen?

Het moge duidelijk zijn dat er geen wezenlijk verschil zit tussen een advies voor een lijfrenteverzekering en een advies voor een lijfrenterekening bij de bank. Het zou dan ook logisch zijn dat de adviesnota voor de lijfrenterekening ook fiscaal aftrekbaar zou zijn. Formeel spreekt de wet echter alleen van advies voor een verzekering. Hiermee zou advies voor een lijfrenterekening bij de bank dus niet kwalificeren voor aftrek.



In de praktijk blijken de meeste belastinginspecteurs hier echter soepel mee om te gaan. •

Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is uitgegaan van de per 20 augustus 2010 bekende wet- en regelgeving.



Accountants en fiscalisten

Adres: De Amert 304
5462 GH Veghel
Telefoon: 0413 71 24 30
Fax: 0413 71 24 31
E-mail: info@vgladviesgroep.nl