



Salaris Nieuwsbrief

6 november 2008

- **Bijzondere ziektekosten**

In 2008 mag men voor het laatst bijzondere ziektekosten aftrekken in de aangifte inkomsten-belasting.

In plaats van aftrekken bij de inkomstenbelasting mag de werkgever ook de bijzondere ziektekosten onbelast vergoeden.

Vanaf 2008 geldt voor alle verzekerden een eigen risico van € 150 per persoon. Dit kan ook aangemerkt worden als bijzondere ziektekosten. U kunt deze € 150 onbelast aan u werknemer vergoeden als de werknemer deze daadwerkelijk heeft betaald. Vervolgens kan dit bedrag dan niet meer bij de aangifte inkomstenbelasting worden meegenomen.

Ook alle andere ziektekosten die niet door de verzekeraar worden vergoed alsmede de aanvullende premies kunnen op deze manier onbelast worden vergoed.

- **Eerstedagsmelding - EDM**

Op prinsjesdag is officieel bekend gemaakt dat de EDM zal gaan verdwijnen. Er is echter nog geen definitieve datum genoemd waarop de EDM daadwerkelijk wordt afgeschaft. Vooralsnog dient u dus nog steeds de EDM te doen voordat de werknemer start met zijn werkzaamheden.

Wel krijgt de inspecteur de bevoegdheid specifieke bedrijven een vijfjarige EDM-verplichting op te leggen. Dit zal ingezet worden om illegale arbeid en zwart werken tegen te gaan.

- **Kerstpakketten**

Net als voorgaande jaren zijn ook dit jaar kerstpakketten en andere geschenken die u aan het personeel verstrekt belast. Wanneer dit een geldbedrag betreft zal dit moeten worden gebruteerd. De hoogte van de belasting die u dan betaalt hangt af van het jaarloon van de desbetreffende werknemers.

Wanneer u een geschenk geeft in natura, zoals een kerstpakket of cadeaubon, moet u 20% eindheffing (laten) toepassen. De waarde in het economisch verkeer (dus inclusief BTW) van de geschenken mag dan maximaal € 70 bedragen. Het meerdere tot € 136 per verstrekking en tot € 272 per jaar wordt dan volgens het gebruteerd tabel tarief belast wat gemiddeld uitkomt op 72% eindheffing.

- **Doorwerkbonus**

Vanaf 1 januari 2009 wordt de zogeheten doorwerkbonus ingevoerd. Deze bonus geldt voor alle werknemers die in het kalenderjaar 62 jaar of ouder worden. De doorwerkbonus wordt als heffingskorting in de inkomstenbelasting toegekend en zal dus niet direct invloed hebben op het netto loon.

De bonus bedraagt voor een 62-jarige maximaal € 2.296 (5%), bij 63 € 3.214 (7%) en bij 64 € 4.592 (10%). De hoogte is inkomensafhankelijk, deze wordt

berekend over het inkomen uit arbeid tussen de € 8.860 en € 54.776. De bonus geldt ook bij 65 jaar en ouder, deze is echter bij 65/66 jaar 2% en vanaf 67 jaar 1%.

Alle genoemde bedragen en percentages zijn op basis van een wetsvoorstel en kunnen nog worden gewijzigd.

- **Loonsomheffing**

Vanaf 1 januari 2009 betalen de werknemers geen WW-premie meer. Dit heeft meerdere voordelen waaronder het hogere netto loon van de werknemers. Tevens zullen de werknemers van het vakantiegeld en overwerk vanaf volgend jaar iets meer overhouden aangezien de WW-premie een franchise bevat waardoor er bij een extra verloning meer premie werd ingehouden.

Door het verdwijnen van de WW-premie bij werknemers is er ook weer een regel minder op de loonstrook. De doelstelling van het kabinet is om tot 1 loonsomheffing te komen waardoor de loonstrook duidelijker en overzichtelijker wordt.

Om tot 1 loonsomheffing te komen dienen alle verschillende loonbegrippen te verdwijnen zoals het SV loon, loon voor loonheffingen en ZVW loon.

In het voorjaar van 2009 zal hier meer duidelijkheid over komen, op dit moment wordt hier een onderzoek naar gedaan.

- **Tijdstip loonbetaling**

U bent als werkgever verplicht om het loon op tijd aan uw werknemer te betalen. In de arbeidsovereenkomst kunt u een bepaling opnemen over het tijdstip van de loonbetaling maar u bent daarbij wel gebonden aan de wettelijke maximumtermijnen. Betaalt u te laat het loon dan maakt de werknemer aanspraak op wettelijke verhoging. Dit is neergelegd in artikel 7: 625 BW. De wettelijke verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag na de dag waarop het loon had moeten worden betaald, 5% van het brutoloon voor elke dag. Voor elke werkdag die hierop volgt komt daar 1% bij. De wettelijke verhoging kan nooit meer zijn dan 50% van het loon. De wettelijke verhoging is bedoeld als prikkel voor de werkgever om het loon op tijd te betalen. Indien de werkgever het loon te laat betaalt dan kan de werknemer de werkgever erop wijzen en de wettelijke verhoging plus de wettelijke rente claimen.

- **Onkostenvergoeding**

Wanneer u aan 1 of meerdere werknemers vaste onkostenvergoedingen betaalt vergeet dan niet periodiek deze kosten door de werknemers te laten onderbouwen. Dit kan door middel van het bijhouden van de kosten over een periode van 3 tot 6 maanden. Hiermee voorkomt u discussie met de belastingdienst achteraf.