



met raad en daad

Uitgave september 2006

Terwijl de één blij is dat de vakantie erop zit, had de ander er met gemak nog een paar weekjes aan vast willen knopen. We moeten in ieder geval met zijn allen weer de handen uit de mouwen steken, zeker nu de economie weer serieus gaat aantrekken. Het lijkt daarbij wel alsof de - ó zo kostbare - tijd u soms als zand door de vingers glipt.

Ook wij herkennen dit verschijnsel. Want ook wij werken met de factor tijd en tegelijkertijd met mensen. Daarom weten wij ook dat het belangrijk is om dat te doen waar je goed in bent én wat je leuk vindt. Zo kunt ook u, vast en zeker meer van uw tijd genieten. Hoe? Door uw financieel/administratieve werk, waar u wellicht tegenop ziet, over te laten aan de professionals. Ieder zijn vak immers.

Hoe zit het nu bijvoorbeeld met het spaarloon en de levensloopregeling? Dat is pas één vraag uit onze dagelijkse praktijk en er zijn er meer:

Wat betekent het voor een ondernemer dat een kabinet demissionair is? Hoe lekker is onbelast eten van de zaak nu feitelijk? Wie betaalt verkeersboetes die uw werknemers in werktijd krijgen? Bespaart een zuinige auto alleen brandstof, of is er nog meer te verdienen?

Dit zijn zomaar een paar onderwerpen uit deze nieuwsbrief. Wellicht verschaffen de artikelen u pasklare antwoorden of misschien blijft u na het lezen van de artikelen met vraagtekens zitten. Mocht dat laatste zo zijn, schroomt u dan alstublieft niet om ons even op te bellen. Wij helpen u graag en vakkundig.

*Met vriendelijke groet,
Het team van PROBAAT,
Accountants & Adviseurs*



Extra tijd voor administratie overstappen van spaarloon naar levensloop

Vanaf 2006 kunnen werknemers jaarlijks kiezen aan welke regeling ze willen deelnemen: spaarloon of levensloop.

Een werknemer die in 2006 aan spaarloon heeft deelgenomen, heeft tot 1 juli 2006 de mogelijkheid gehad om die keuze te herzien. De stortingen in de spaarloonregeling die in 2006 tot die datum hebben plaatsgevonden, moesten in dat geval vóór 1 juli door de bank zijn teruggestort naar de werkgever. Staats-

secretaris Wijn van Financiën heeft nu goedgekeurd dat de werkgever tot en met 30 september (in plaats van tot 1 juli) de tijd heeft om dit teruggestorte spaarloon vervolgens als belast loon uit te keren aan de werknemer.

Hiermee komt hij tegemoet aan signalen uit de praktijk dat het veel werkgevers nog niet is gelukt om de omzetting van spaarloon naar levensloop in de loonadministratie te verwerken. •

Verlaging dividendbelasting niet interessant voor DGA's

De dividendbelasting gaat omlaag van 25% naar 15%. Dat lijkt interessant, maar is het niet, althans niet voor directeuren-grotaandeelhouders. De maatregel is vooral bedoeld voor grote bedrijven, om het fiscaal aantrekkelijker te maken zich in Nederland te vestigen.

Bij een tarief van 15% in de dividendbelasting moet een DGA voortaan 10% van het uitgekeerde (bruto)dividend bijpassen voor de inkomstenbelasting.

Dit komt doordat het vaste tarief in Box II onveranderd 25% blijft. Let op: het feit dat u later moet bijbetalen, kan tot gevolg hebben dat u juist duurder uit bent, omdat er ook heffingsrente in rekening wordt gebracht. Dit kan voorkomen worden door de fiscus te vragen om meteen een aanvullende voorlopige aanslag inkomstenbelasting op te leggen, ter grootte van 10% van het uitgekeerde dividend. Uw accountant kan u hierbij van dienst zijn. •

Hogere WW-premie om kinderopvang te betalen

Even leek het erop dat u als werkgever zou worden verplicht om bij te dragen aan de kosten van kinderopvang. Dit is nu van de baan. De overheid gaat meer bijdragen aan kinderopvangkosten. Juich echter niet te vroeg, want werkgevers gaan vanaf 1 januari 2007 wel een hogere WW-premie betalen.

Uit onderzoek van minister De Geus van Sociale Zaken bleek dat 65% van de werkgevers een bijdrage aan de kinderopvangkosten van het personeel leveren. Het regeringsstreven was dat 90% van de werkgevers in 2008 een bijdrage zou leveren. De Geus is na overleg met werkgevers en werknemers tot de conclusie gekomen dat dit niet meer haalbaar is.

Daarom is de ministerraad akkoord gegaan met een wetsvoorstel om de vrijwillige werkgeversbijdrage te vervangen door een verhoging van de overheidsbijdrage en de kosten hiervan op alle werkgevers te verhalen. Dit betekent dat werkgevers te maken krijgen met een verhoging van het werkgeversdeel van de WW-premie. Het maakt daarbij niet uit of en in welke mate werknemers gebruikmaken van kinderopvang.



De opslag zal naar schatting 0,28% van de loonsom bedragen. De premieopslag zal echter geen extra administratieve lasten met zich meebrengen, zo verwacht de regering. Het wetsvoorstel zal binnenkort worden ingediend bij de Tweede Kamer. De Raad van State heeft er inmiddels al advies over uitgebracht. •



Val van kabinet leidt tot vertragingen

De situatie van het huidige kabinet heeft gevolgen voor de besluitvorming. Politiek gevoelige besluiten worden nu niet genomen.

Dit houdt in dat enkele wetten en eventuele wijzigingen die nu bij de Eerste of Tweede Kamer liggen vertraging oplopen. Een voorbeeld hiervan is het Wetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet. Maar ook het voorstel voor open grenzen voor werknemers uit Midden- en Oost-Europa loopt vertraging op. Andere voorstellen die nog bij de Tweede

Kamer liggen zijn de nieuwe Pensioenwet en de grondige herziening van de Arbowet. Bij de Eerste Kamer ligt nog een wetsvoorstel over de verschuiving van bewijslast bij (seksuele) intimidatie van werknemer naar werkgever. Ook zou na de zomer een wetsvoorstel worden ingediend voor een aparte inkomensvoorziening na afloop van de WW voor werknemers die werkloos worden als ze ouder zijn dan vijftig jaar. Dit laatste deel van de modernisering van de WW is nu echter onzeker geworden. •

Wet consumentenbescherming door Tweede Kamer

Onlangs heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel handhaving consumentenbescherming. Het belangrijkste onderdeel van het voorstel is het oprichten van een Consumentenautoriteit.

De Consumentenautoriteit neemt burgers in bescherming tegen inbreuken op consumentenrechten door bedrijven. Zo let de Consumentenautoriteit op onredelijke algemene voorwaarden bij een product, 'de kleine lettertjes'.

Bestuurlijke instrumenten

In tegenstelling tot de particuliere Consumentenbond is de Consumenten-

autoriteit een publieke toezichthouder. De autoriteit handhaaft de wet en kan boetes of een dwangsom opleggen of naar de rechter stappen. De autoriteit zal veel contact onderhouden met consumenten- en werkgeversorganisaties en toezichthouders als de OPTA en NMa-Dte.

Klachten die zij binnenkrijgen, kunnen een signaal voor de Consumentenautoriteit zijn dat er sprake is van een collectieve inbreuk op het consumentenrecht. Na behandeling in de Eerste Kamer gaat de Consumentenautoriteit, een dienst van het ministerie van Economische Zaken, nog voor januari 2007 volledig van start. •

Verkeersboetes tijdens werktijd voor rekening van de werkgever

Rijden uw werknemers regelmatig te hard tijdens werktijd? Dan laat u hen zelf de boete betalen. Het gerechtshof in Den Haag denkt hier anders over.

Op 12 mei 2006 heeft het Gerechtshof uitspraak gedaan in een zaak tussen TPG Post en een van haar postbezorgers. De chauffeur overtrad een aantal malen de snelheidslimiet en werd daarbij geflitst. De drie bekeuringen werden opgelegd aan TPG Post, want die is kentekhouder van de bestelbus. Deze verhaalde de boete op de werknemer. De rechter ging uiteindelijk niet akkoord met het verhalen van twee boetes op de werknemer.

Het Hof oordeelt dat men in het verkeer gemakkelijk even iets te hard rijdt zonder dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Over het algemeen zal er dan ook bij een overschrijding van de maximum snelheid tot 10 kilometer per uur geen sprake zijn van opzet of

bewuste roekeloosheid. TPG Post moest de boetes ten aanzien van de snelheidsovertredingen van 4 en 6 kilometer per uur terugbetalen aan de werknemer.

TPG is in hoger beroep gegaan. Door het cassatieverzoek van TPG wordt de uitspraak van het Gerechtshof opgeschort. Dat betekent dat verkeersovertredingen voorsnog verhaald kunnen blijven worden op werknemers. De onderneming hoopt dat de Hoge Raad de kwestie terugverwijst.

Algemeen geldt in het arbeidsrecht dat een werknemer zich moet gedragen als goed werknemer. Het is dus mogelijk in een arbeidscontract op te nemen dat een bepaald aantal boetes (in een bepaalde periode) voor rekening komt van de werkgever, maar dat dan elke boete daarna voor rekening is van de werknemer. Zo'n regeling is niet in strijd met de wet. •

Onbelaste maaltijdvergoeding

U kunt uw werknemers een onbelaste maaltijdvergoeding verstrekken op een vaste (wekelijkse) koopavond. Let hierbij wel op dat uw werknemer op de dag van de koopavond niet alleen 's middags maar ook 's ochtends heeft gewerkt. Anders is de vergoeding niet onbelast.

Rechtbank Den Haag, die hierover een procedure behandelde, heeft een norm gesteld. Naar hedendaagse opvattingen behoort het werken op een wekelijkse koopavond tot een normaal werkpatroon in een onderneming (winkel) als in deze procedure. Voorwaarde is wel dat er niet langer dan 8 à 9 uur wordt gewerkt.

De procedure heeft betrekking op de premieheffing werknemersverzekeringen. De betreffende bepaling uit de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen vertoont grote gelijkenissen met het bepaalde in de Wet op de loonbelasting waardoor de uitspraak van belang kan zijn voor de heffing van loonbelasting. •

Aanschaf zuinige auto levert belastingvoordeel op

Menig autoreclamespot wijst u er al op. Kopers van zuinige auto's krijgen een korting op de Belasting van Personenauto's en Motorrijwielen (BPM). Hoe zuiniger de auto, hoe meer korting. Op niet-zuinige auto's komt meer belasting.

De aanschafbelasting op een nieuwe personenauto is afhankelijk van het energielabel. Voor zuinige auto's wordt een korting gegeven (€ 1000 voor A-label) en voor niet-zuinige auto's moet meer belasting worden betaald (€ 540 voor een G-label) Voor een zuinige auto met hybride aandrijving is de korting extra hoog (tot € 6000). Een hybride auto wordt aangedreven door een combinatie van benzine-dieselmotor en elektromotor.

Energielabel

Op elke nieuwe personenauto is een energielabel aangebracht. Op dit label wordt het brandstofverbruik, de CO₂-uitstoot en de zuinigheidscategorie vermeld. De zuinigheidscategorie geeft aan hoe zuinig of onzuinig de auto is ten opzichte van andere auto's die ongeveer net zo groot zijn. Auto's met een A-label zijn zuinig voor hun grootte en auto's met

een G-label onzuinig.

De CO₂-uitstoot van het wegverkeer is de afgelopen jaren flink toegenomen en dat heeft nadelige gevolgen voor het klimaat. Om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen wil de overheid de aankoop van zuinige auto's bevorderen. Een zuinige auto verbruikt minder energie en stoot dus minder CO₂ uit. •

Korting of toeslag op BPM per energielabel (A label is zuinig, G label is onzuinig)

Energielabel	A	B	C	D	E	F	G
Hybride	- € 6000	- € 3000	€ 0	+ € 135	+ € 270	+ € 405	+ € 540
Niet-hybride	- € 1000	- € 500	€ 0	+ € 135	+ € 270	+ € 405	+ € 540

Pensioen en DGA

Naar verwachting wordt de Pensioenwet, die de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) vervangt, per 1 januari 2007 ingevoerd. De directeur-grotaandeelhouder (DGA) valt niet onder de reikwijdte van de nieuwe wet. Dit betekent dat een aantal bepalingen in de toekomst niet meer van rechtswege van toepassing zijn op het DGA pensioen. Voorbeelden zijn het recht op een tijdsevenredig pensioen bij ontslag en het recht op bijzonder nabestaandenpensioen voor de ex-partner. Deze rechten kunnen uiteraard wel in de pensioenbrief worden opgenomen. De Wet verevening pensioenrechten bij scheiding blijft wel van toepassing voor de DGA.

Onder de huidige Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) is het extern verzekerde pensioen van de DGA beschermd bij faillissement. Dit geldt niet voor het pensioen dat wordt opgebouwd bij de eigen BV, de holding of Pensioen BV. Onder de nieuwe Pensioenwet gaat dit veranderen. Omdat de DGA niet als werknemer wordt aangemerkt, is de beschermende werking bij faillissement voor nieuwe pensioenregelingen (tot stand gekomen na 31 december 2006) niet van toepassing. Dit ongeacht of het pensioen in eigen beheer wordt gehouden of bij een verzekeraar wordt ondergebracht.

Voor op 31 december 2006 bestaande DGA-pensioenregelingen is een overgangsrecht voorgesteld. Zoals het er nu naar uitziet, blijft gedurende het eerste jaar na de invoering van de Pensioenwet voor die DGA's, die op het moment van invoering van de Pensioenwet al een pensioenregeling hebben, de huidige PSW van kracht. Dit betekent dat gedu-

rende het eerste jaar na invoering ook de huidige regels voor waardeoverdracht gelden. Dit geeft de DGA dus een jaar de tijd om een beslissing te nemen over het al dan niet extern verzekeren van zijn pensioen. Indien de DGA besluit tot extern verzekeren dan wordt de DGA voor de Pensioenwet aangemerkt als werknemer en is zijn pensioen beschermd bij faillissement. De beschermende werking bij faillissement van de Pensioenwet kan dus een reden zijn om uiterlijk in 2007 het pensioen bij een verzekeringsmaatschappij onder te brengen. Een eenmaal

gemaakte keuze is definitief. Een verzekerd DGA pensioen overdragen naar de eigen BV is dus niet meer mogelijk. Andersom geldt dit ook. Kiest de DGA voor eigen beheer, dan bestaat vanaf 1 januari 2008 geen mogelijkheid meer om het pensioen bij een verzekeraar onder te brengen. Let op: het betreft echter een wetsvoorstel en met name over de positie van de DGA hebben verschillende fracties al vragen gesteld. De kamerbehandeling zou derhalve nog tot aanpassingen kunnen leiden. •

Wijziging BTW-onderwijsvrijstelling per 1 december 2006

Er zijn nieuwe BTW-richtlijnen vastgesteld, die ingaan per 1 december 2006.

De keuzemogelijkheid voor beroepsonderwijs wordt op deze datum afgeschaft. Een overgangsregeling zal gelden voor contracten die voor 1 december 2006 zijn ingegaan en die zijn gesloten voor een periode van maximaal één jaar.

Beroepsonderwijs

Het gaat hierbij ten eerste om beroepsonderwijs in strikte zin, zoals een opleiding voor een specifiek beroep of beroepsher-

scholing. Daarnaast geldt de vrijstelling voor bepaalde opleidingen en cursussen die buiten het beroepsonderwijs vallen. Dit zijn met name opleidingen voor het functioneren in een (toekomstige) werkring. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan tekstverwerkingscursussen, managementcursussen, automatiseringscursussen en cursussen administratieve organisatie. De vrijstelling van BTW heeft als gevolg dat de BTW op de kosten die betrekking hebben op dit onderwijs vanaf 1 december 2006 niet meer aftrekbaar zijn. •



Sarphatistraat 660 . 1018 AV Amsterdam
Tel. (020) 530 70 50 | fax: (020) 530 70 69
www.probaat.nl | info@probaat.nl

de maatschapsleden zijn per email bereikbaar via:
herrebout@probaat.nl
ruhe@probaat.nl
de heer Ruhé is telefonisch bereikbaar op dinsdag tot en met vrijdag
tussen 8.30 en 9.30 uur en tussen 17.00 en 18.00 uur.

PROBAAT
ACCOUNTANTS/ADVISEURS

