

Accuraed Actueel

Accountants & Adviseurs

Geachte lezer...

Hierbij ontvangt u de maart-uitgave van onze nieuwsbrief Accuraed Actueel. Hiermee willen wij u graag informeren over een aantal nieuwe ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn.

Mocht u meer informatie wensen inzake één of meerdere van de in deze uitgave opgenomen artikelen, neemt u dan gerust contact met ons op. U vindt onze adresgegevens op de achterzijde van deze nieuwsbrief.

Wij wensen u veel leesplezier en goede zaken!

Bezoek onze vernieuwde internetsite!!!

Sinds kort staat onze nieuwe site, www.accuraed.nl, op het internet. Zeker een bezoekje waard.

Overigens kunt u zich op deze site, onder het item Nieuwsbrief, aanmelden om Accuraed Actueel in de toekomst via e-mail te ontvangen. Na uw aanmelding zullen wij u Accuraed Actueel niet langer per post toezenden, maar via e-mail.

Daarnaast zullen wij u dan via e-mail ook regelmatig kunnen informeren over (financiële) zaken die voor u van belang kunnen zijn. •

Elektronisch factureren

Op grond van een Europese richtlijn uit 2001 is de Nederlandse wetgeving op het gebied van facturering met ingang van 1 januari 2004 gewijzigd.

Facturen mogen elektronisch uitgewisseld worden. Om hier gebruik van te maken moet aan een aantal (fiscale) voorwaarden worden voldaan. Samengevat houden de voorwaarden het volgende in:

- de authenticiteit (juistheid) van de herkomst van de factuur moet zijn gewaarborgd;
- de integriteit van de inhoud van de factuur dient te zijn gewaarborgd;
- er moet een geavanceerde elektronische handtekening worden gebruikt;
- de EDI-standaard voldoet ook mits voorzien is in procedures om authenticiteit en integriteit van de gegevens te waarborgen en gebruik wordt gemaakt van een papieren afstemmingsoverzicht;
- een andere methode om authenticiteit en integriteit te waarborgen is toegestaan na melding aan de inspecteur van de Belastingdienst;
- binnen de EU kunnen verschillen optreden in de acceptatie van de hiervoor aangegeven methoden;
- de factuur moet achteraf controlebaar zijn;
- de opslag van de elektronische gegevens moet duurzaam gewaarborgd zijn;

- de afnemer dient akkoord te gaan met elektronisch factureren;
- de audit-trail (controleerbaarheid van factuur naar de financiële administratie en omgekeerd) dient aangepast en gewaarborgd te zijn.



De elektronische factuur moet vanzelfsprekend aan dezelfde eisen voldoen als de papieren factuur. De uitgebreide brochure 'Elektronisch factureren' is aan te vragen bij de Belastingdienst. •

Spaarloonregeling toch ongewijzigd

Nog geen jaar geleden gaf vrijwel niemand nog een cent voor het voortbestaan van de spaarloonregeling, maar voorlopig kan ook dit jaar weer gewoon aan de regeling worden deelgenomen.

Voor 2004 geldt evenals vorig jaar een maximuminleg van € 613 op jaarbasis; als de werknemer spaart in de vorm van aandelen of aandelenopties geldt een maximum van € 1.226. Een paar maanden geleden was er nog sprake van, dat de

levensloopregeling per 1 januari 2004 zou worden ingevoerd en dat werknemers dan zouden mogen kiezen tussen deelname aan de levensloopregeling of de spaarloonregeling. Voorlopig is de levensloopregeling op de lange baan geschoven. •



Nieuw normbedrag voor vergoeden telefoonabonnement

Bij een vaste (eerste) telefoonaansluiting in de woning van een werknemer mogen in principe uitsluitend de zakelijke gesprekskosten worden vergoed.

Voor een telefoonabonnement met meer dan één aansluiting of nummer (zoals een ISDN-abonnement) is vergoeding van de abonnementskosten voor een deel wél mogelijk. Als een werknemer beschikt over een ISDN-abonnement, geldt dat een vast bedrag altijd voor eigen rekening van de werknemer komt. Hierbij geldt sinds 1 januari een nieuw maandbedrag! De bedragen per week en per dag zijn ongewijzigd.

Forfait Momenteel geldt een normbedrag van € 19,95 per maand of € 4,50 per week of € 0,90 per dag.

Alleen het bedrag daarboven kan vrij worden vergoed. Bij een verstrekking van een dergelijk abonnement moeten de genoemde forfaitaire bedragen tot het loon worden gerekend. Voor de gesprekskosten geldt uiteraard dat uitsluitend de kosten van de zakelijke gesprekken onbelast mogen worden vergoed. Er is ook een regeling om zowel de abonnements- als de gesprekskosten te vergoeden.

Bij deze regeling waarbij de werkgever aan de werknemer een telefoon ter beschikking stelt die onder andere wordt gebruikt voor het werk, geldt voor het totale privé-gebruik van de telefoon een bedrag dat bij het loon van de werknemer opgeteld moet worden. Dit is € 22,69 per maand of € 5,22 per week of € 1,04 per dag. Deze bedragen zijn ongewijzigd ten opzichte van 2003. •

De (on)mogelijkheden van het concurrentiebeding

Een concurrentiebeding bestaat doorgaans uit verschillende facetten. Naast het verbod om na de dienstbetrekking bij de concurrent in dienst te treden, kan er sprake zijn van:

- een geografische beperking. Zo kan er worden opgenomen dat na het dienstverband, de werknemer niet mag werken binnen een straal van twintig kilometer van de vestiging(en) van de werkgever;
- een bepaling dat de ex-werknemer bij het starten van een eigen bedrijf geen relaties mee mag nemen of cliënten van de oude werkgever mag benaderen;
- een bepaalde duur van het beding;
- een boeteclausule. Om de werking van het concurrentiebeding kracht bij te zetten bevat het een boeteclausule. Deze bepaalt dat de ex-werknemer per dag dan wel per overtreding een bedrag moet betalen als hij in strijd handelt met het concurrentiebeding.

Een concurrentiebeding moet schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Verwijzingen naar een personeelsreglement zijn niet rechtsgeldig. Mocht een werknemer binnen een bedrijf van functie wisselen dan moet het concurrentiebeding opnieuw worden overeengekomen, indien het beding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken dan het geval was in de vorige functie. Tevens kan een concurrentiebeding zowel aan het begin, tijdens als aan het einde van de dienstbetrekking worden overeengekomen. Op dit moment ligt er een wetsvoorstel dat nieuwe voorwaarden stelt aan de geldigheid van een concurrentiebeding. Dit heeft als doel om enerzijds de rechtszekerheid te bevorderen, en anderzijds

een beter evenwicht tot stand te brengen tussen de belangen van werkgever en werknemer. Bovendien wil de wetgever een onnodig beroep op het concurrentiebeding tegengaan.

Het wetsvoorstel bevat de volgende (mogelijke) wijzigingen ten opzichte van de huidige wet:

- een (verplicht) door de werkgever aan de werknemer te betalen vergoeding voor de beperking in arbeidskeuze die de werknemer door het beding ondervindt;
- een maximering van de geldingsduur van het beding tot één jaar;
- het vervallen van het beding als de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt beëindigd als ook bij een faillissement;
- het geografische en functionele bereik, waarvoor de beperking geldt, moeten in het beding worden vermeld, evenals de duur van de beperking en de hoogte van de door de werkgever verschuldigde vergoeding, zoals hiervoor genoemd. Voor wat het functioneel bereik betreft moet de werkgever een nauwkeurige beschrijving geven van de werkzaamheden die elders niet mogen worden verricht;
- het concurrentiebeding moet door partijen worden heroverwogen als de functie van de werknemer wezenlijk is gewijzigd, waardoor het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken.

Ondanks het feit dat het hier nog slechts om een wetsvoorstel gaat, is het wel raadzaam bij het afsluiten van nieuwe arbeidsovereenkomsten rekening te houden met het wetsvoorstel. •

Reële arbeidsbeloning echtgeno(o)t(e)

Heeft u in 2003 in uw eenmanszaak een flinke winst gerealiseerd, werkte uw vrouw mee en paste u de meewerkaf trek toe? Dan is het wellicht fiscaal gezien aantrekkelijk om haar een reële arbeidsvergoeding toe te kennen. Deze vergoeding is bij u (met een hoog tarief) aftrekbaar, terwijl bij haar (met een laag tarief) belast. Deze arbeidsvergoeding moet minimaal € 5.000 per jaar bedragen en bij voorkeur schriftelijk worden vastgelegd. •



Controle fiscus op identiteitsbewijzen

Sinds de start van het project Identiteitsfraude controleert de Belastingdienst zorgvuldig of werkgevers zich houden aan de administratieve verplichtingen die aan hen worden opgelegd voor de loonbelasting.

Veel werkgevers zijn zich niet bewust van de risico's die zij lopen; een fikse naheffing en een forse boete kan al snel het gevolg zijn. Wat zijn de verplichtingen van de werkgever?

De werkgever dient bij de indiensttreding van een werknemer de identiteit vast te stellen aan de hand van een origineel geldig identiteitsbewijs. Hierbij wordt een geldig paspoort of identiteitskaart bedoeld, maar geen rijbewijs. Als het een werknemer betreft van buiten de Europese Unie, dan dient de werknemer een geldige tewerkstellingsvergunning te hebben. De werkgever behoort het identiteitsbewijs te controleren en een kopie, van zowel de voor- als achterzijde, hiervan in de loonadministratie te bewaren. Daarnaast moet de werkgever een loonbelastingverklaring uitreiken, die door de werknemer moet worden ingevuld en ondertekend. Ook deze moet worden gecontroleerd en bewaard. Als niet wordt voldaan aan deze voorwaarden dan behoort de werkgever het zogenaamde anoniementarief van 52% toe te passen.

Op de werkplek behoren werknemers en andere personen zich op elk moment te kunnen identificeren. Hiervoor kan ook een rijbewijs gebruikt worden, indien de werknemers afkomstig zijn uit Nederland of uit landen die behoren tot de EU. •

Fermere aanpak van illegale arbeid door Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie treedt in 2004 nog fermaner op tegen werkgevers die illegaal mensen in dienst hebben. Tachtig extra inspecteurs worden hiervoor opgeleid; daarmee komt het totale aantal inspecteurs voor fraudebestrijding op 180. Aanpak van illegale arbeid moet voorkomen dat regulier werk verdwijnt en dat werknemers in de WW belanden. Ook moeten de inspanningen leiden tot eerlijke concurrentie tussen werkgevers. De volgende sectoren kunnen de meeste controles verwachten: uitzendbureaus, agrarische sector, bouw, horeca en vlees- en visverwerking. •

Witteveen: de deadline nadert

Op 1 juni 2004 is het zover. Op die datum moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de Wet fiscale behandeling van pensioenen.

Is uw pensioenregeling of die van uw werknemers nog niet getoetst, neemt u dan contact met ons op. Een pensioenregeling die niet voldoet aan de dan geldende wetgeving is fiscaal onzuiver. Dit kan ingrijpende financiële consequenties hebben, oplopend tot een totale heffing van 72% over de waarde van de pensioenaanspraak. •

De Bijleenregeling

In het Belastingplan 2004 wordt de rente-aftrek verder beperkt. De beperking speelt bij de aankoop van een andere woning.

Kortweg komt het er op neer, dat de rente mag worden afgetrokken voor zover de verhoging van de lening niet meer bedraagt dan het verschil tussen de verkoopopbrengst van de oude woning en de aankoopkosten van de nieuwe woning. Hierbij mag rekening worden gehouden met kosten zoals notaris-kosten of afsluitkosten.

Een rekenvoorbeeld ter verduidelijking:

	Huidige situatie	Wetsvoorstel
Aankoop eerste eigen woning		
Aankoopprijs woning	€ 170.000 (incl. kosten)	€ 170.000
Maximale lening waarvan de rente aftrekbaar is	€ 170.000	€ 170.000
Aankoop duurdere woning		
Verkoopprijs eerste woning	€ 230.000 (min. kosten)	€ 230.000
Aankoopprijs nieuwe woning	€ 300.000 (incl. kosten)	€ 300.000
Maximaal bijleenbedrag	n.v.t.	€ 70.000
Totale lening waarvan de rente aftrekbaar is	€ 300.000	€ 240.000*

* Dit bedrag betreft de oude lening ad € 170.000 verhoogd met het bijleenbedrag van € 70.000.

Indien in bovenstaande situatie meer wordt geleend dan € 240.000, dan is de rente over het meerdere niet aftrekbaar van het inkomen. Is de nieuwe woning goedkoper, dan mag de bestaande lening ongewijzigd in stand blijven, mits de lening niet meer bedraagt dan de aankoopprijs, inclusief kosten van het nieuwe huis. •

Fotogalerij

In deze en volgende uitgaven zullen wij u de vennoten en medewerkers van Accuraed Accountants & Adviseurs aan u voorstellen



John (J.G.) Voulon CB

Is sedert 1 januari 1995 vennoot bij de maatschap Accuraed en als belastingadviseur verantwoordelijk voor de fiscale aangelegenheden.



Kees (C.N.) Zuurbier RA/AA

Is sedert januari 1999 vennoot bij de maatschap Accuraed. Hij is zowel registeraccountant als accountant-administratieconsulent en verantwoordelijk voor de accountancy-afdeling.



John (J.B.) Snijders

Was vanaf 1988 tot en met het jaar 2003 als vennoot/accountant-administratieconsulent werkzaam bij de maatschap Accuraed en sedert 1 januari 2004 als medewerker verbonden aan het kantoor. •



Het gebruik van algemene voorwaarden

Het gebruik van algemene voorwaarden brengt diverse voordelen met zich mee. De partij die hiernaar kan verwijzen, heeft een aantal afspraken gestandaardiseerd, waarover hij niet verder hoeft na te denken bij het opstellen van zijn contracten. Dit bespaart hem de nodige tijd, kosten en moeite.

Voor standaardisatie in algemene voorwaarden lenen zich uiteraard vooral afspraken, die bij vrijwel ieder contract moeten worden gemaakt, zoals:

- de totstandkoming van de overeenkomst
- de leveringstermijnen
- de prijzen
- de betalingswijze
- de verzuim- en schadeplichtigheid van de wederpartij
- het eigendomsvoorbehoud
- de incasso
- de beperking van aansprakelijkheid.

Voordat de algemene voorwaarden van toepassing zijn, moeten zij eerst aan de afnemer ter kennis zijn gebracht. Dit kan door voorafgaand aan het contract de algemene voorwaarden toe te sturen, of door in offertes of aanbiedingen te verwijzen naar de voorwaarden die aan de achterzijde zijn afgedrukt.

Wat niet kan, is dat men verwijst in facturen naar de voorwaarden. De algemene voorwaarden zijn dan niet van toepassing, omdat de overeenkomst dan al is gesloten.

De algemene voorwaarden kunnen echter soms toch van toepassing zijn, ook al zijn ze niet vooraf aan de wederpartij overhandigd bij het sluiten van de overeenkomst. Dit kan het geval zijn, indien de afnemer ten tijde van het sluiten van het contract bekend was met de algemene voorwaarden. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor als partijen al regelmatig met elkaar contracten hebben afgesloten, terwijl de algemene voorwaarden alleen bij het eerste contract ter hand zijn gesteld. •

Cadeau dienstjubilea

Geschenken met een ideële waarde, die de werknemer ontvangt ter gelegenheid van zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum behoren niet tot het loon. Hierbij moet sprake zijn van een cadeau met een in hoofdzaak ideële waarde. Voor de werknemer moet niet de gebruikswaarde of de geldwaarde voorop staan, maar de ideële waarde. Bij een recente belastingprocedure voor de Belastingkamer betrof het een horloge van € 350 waarop aan de achterzijde de naam van het bedrijf en de datum van het jubileum was gegraveerd. In deze situatie behoort de verstrekking van het horloge niet tot het loon. •

