

Accuraed Actueel

Accountants & Adviseurs

Geachte lezer...

Hierbij ontvangt u de juni-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. •

Overdracht van uw onderneming: begin op tijd!

De komende jaren zullen tal van ondernemingen van eigenaar wisselen. Wellicht zal ook u de komende jaren moeten kiezen voor overdracht van uw onderneming. Misschien heeft u uw opvolger al in huis of moet u nog aan de slag.

Het is voor u van belang tijdig te starten met de voorbereiding van de mogelijke verkoop. Vaak zal uw onderneming een belangrijk deel zijn van uw toekomstige inkomen. Een goede voorbereiding is het halve werk. Het is dus van belang uw onderneming "verkoopklaar" te maken. Allereerst zullen een aantal uitgangspunten moeten worden vastgesteld. Natuurlijk zal minimalisatie van belastingdruk belangrijk voor u zijn, maar ook zullen minder "harde" criteria een rol spelen. Immers de onderneming waar u jaren hard voor gewerkt heeft komt in andere handen. Verkoopklaar maken heeft dus te maken met zowel de emotionele voorbereiding als met het optimaliseren van de finan-



ciële, juridische en fiscale structuur. Het kan raadzaam zijn enkele balansposten (panden, pensioenvoorzieningen) over te hevelen naar andere entiteiten (andere B.V.'s of misschien wel privé vermogen) om zodoende de verkoopmogelijkheden aan derden te verbeteren.

Dit artikel gaat verder op pagina 2

Regels vakantiewerk jongeren

De komende maanden zullen vele jongeren vakantiewerk gaan verrichten. Maar hoe zijn nu de bepalingen hierover? Voor jongeren tot 16 jaar heeft u toestemming van ouders of verzorgers nodig; vanaf 16 jaar kunt u zelf een contract met ze afsluiten. Zorg hierbij dat u een kopie maakt van het paspoort of identiteitskaart. Echter er mag niet gewerkt worden met gevaarlijke of schadelijke stoffen of op plaatsen met veel lawaai, straling of trillingen.

- 12 jaar en jonger: mogen nog geen vakantiewerk verrichten
- 13- en 14-jarige: maximaal 3 weken aaneengesloten, voor 5 dagen per week, nooit langer dan 7 uur per dag en 35 uur per week. Ze mogen niet-industriële hulpwerk van lichte aard (hand- en spandiensten) verrichten. Echter niet 's nachts of op zondag.
- 15-jarige: maximaal 4 weken, voor 5 dagen per week, nooit langer dan 8 uur per dag en 40 uur per week. Ook mag een 15-jarige 9 zondagen worden ingezet in 13 weken.
- 16- en 17-jarige: maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week.
- Nachtwerk is pas toegestaan vanaf 18 jaar. •

Vervolg voorpagina artikel

Daarnaast moet er een inventarisatie plaatsvinden van wat er daadwerkelijk verkocht gaat worden (dit bepaalt trouwens ook de prijs van de overdracht). Het is dus van belang de belangrijkste facetten van uw onderneming helder in kaart te brengen, zodat een potentiële koper een goed beeld van de onderneming kan krijgen. Door middel van een SWOT-analyse is dit heel goed mogelijk. Bij een SWOT-analyse komen de zwakke en sterke punten van de onderneming/ondernemer in beeld, alsmede de kansen en bedreigingen die in de markt leven.

Een SWOT-analyse geeft inzicht in:

- de juridische, personele en functionele organisatiestructuur;
- kernactiviteiten van de onderneming;
- samenwerkingspartners en concurrentie;
- financiële en fiscale positie van de onderneming;
- de opbouw/kwaliteiten van het personeelsbestand;
- contracten etc.

Op grond van bovenstaande kunt u gestructureerd uw onderneming in beeld brengen. U kunt ook tijdig de zwakke punten verbeteren danwel de sterke punten uitbouwen en bewaken. •

Ongevallenuitkering is geen loon

Een bedrijf had een ongevallenverzekering afgesloten voor haar werknemers. Toen bij een ongeval de verzekeraar uitkeerde ontstond een probleem met de sociale verzekeringen.

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv) was van mening dat over deze uitkering sociale premies betaald moesten worden. Nadat zowel de rechtbank als de Centrale Raad van Beroep het Uwv in het gelijkstelde, kwam de Hoge Raad met een eendoordeel. De Hoge Raad bepaalde dat een uitkering wegens invaliditeit door een ongeval geen rechtstreekse beloning is voor verrichte arbeid. Op grond hiervan waren er geen sociale premies verschuldigd. •



De Waz vervalt...

Op 1 juli 2004 vervalt de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz). De Waz voorziet de zelfstandig ondernemer en de directeur-groootaandeelhouder in een basisinkomen bij arbeidsongeschiktheid. De uitkering gaat in vanaf het tweede ziektejaar en bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid € 11.474 per jaar.

Veel ondernemers hebben aanvullend op de Waz een arbeidsongeschiktheidsverzekering gesloten. Bij het sluiten van deze verzekeringen is veelal rekening gehouden met de Waz-uitkering. Deze ondernemers krijgen van hun verzekeraar een voorstel voor het verhogen van de verzekerde uitkering. De voorstellen komen er op neer, dat de dekking voor rubriek B (de uitkering vanaf het tweede ziektejaar) met ca. € 11.500 wordt verhoogd. Voor deze verhoging verlangen de meeste verzekeraars geen medische waarborgen. Wel moet verzekerde arbeidsgeschikt zijn op het moment van de uitbreiding. Met de verhoging van het verzekerde bedrag van rubriek B is de op de meeste verzekeringen opgenomen Waz-aanvullende dekking (ook bekend als: rubriek W of B-extra) overbodig geworden. Wat zijn de premieconsequenties van deze wijzigingen? De grootste wijziging is het wegvallen van de Waz premie van maximaal € 2.196 per jaar. Deze premie is al op 1 januari 2004 vervallen. De premie voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering gaat uiteraard omhoog door het stijgen van de verzekerde uitkering. De premieverhoging is afhankelijk van de leeftijd en polisvoorwaarden.

Voorbeeld

Een 40-jarige ondernemer heeft een verzekering met een verzekerd bedrag rubriek B van € 16.500 en een bijbehorende premie van € 2.000 per jaar. Na uitbreiding is het verzekerde bedrag gestegen tot € 27.900 en bedraagt de premie € 3.400. De premie voor de aanvullende verzekering (€ 250) vervalt. Het premievoordeel in dit voorbeeld is € 1.046 (zie uitleg hieronder).

• De premie voor de Waz-aanvullende verzekering vervalt, in casu:	€ 250	-/-
• De Waz premie valt weg:	€ 2.196	-/-
• De premieverhoging na uitbreiding bedraagt:	€ 1.400	+
	<hr/>	
• Per saldo:	€ 1.046	-/-

Verzekeringsmaatschappijen overleggen nog wat te doen voor nieuwe cliënten die op grond van een slechte gezondheid niet op de normale voorwaarden geaccepteerd kunnen worden. Bij het schrijven van dit artikel moet het parlement nog akkoord gaan met de afschaffing van de Waz. •

Verblijfkosten eigen rijders

De Belastingdienst heeft besloten dat transportondernemers die meerdaagse of op meer dagen internationale ritten maken, in 2004 als verblijfskosten € 26 per gereden dag ten laste van hun winst mogen brengen. Bij deze aftrek dient nog artikel 3.15 van de Wet Inkomstenbelasting te worden toegepast. •

Verlaging van administratieve lasten eindelijk ingezet

De toezegging van het Kabinet om de kosten van de administratieve lasten voor het bedrijfsleven te laten afnemen begint in de praktijk zichtbaar te worden. Deze administratieve lasten moeten door afname of vereenvoudiging van de regels met 19% oftewel 472 miljoen euro omlaag. De eerste praktische gevolgen zijn al zichtbaar.

Verplichte elektronische aangifte start in 2005

In december 2003 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de verplichte elektronische aangifte voor ondernemers. Deze moet de werkprocessen bij de ondernemers en hun adviseurs en bij de Belastingdienst effectiever maken. De kans op fouten neemt af en de verwerkingssnelheid neemt toe. Op den duur zal dit moeten leiden tot vermindering van de administratieve lasten.

Deze verplichting wordt als volgt ingevoerd:

- aangifte inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting in 2005 (dus voor de aangiften 2004);
- aangiften omzetbelasting en opgave intra-communautaire leveringen vanaf het belastingjaar 2005;
- aangiften loonbelasting vanaf het belastingjaar 2006.

Inmiddels wordt met softwareleveranciers overleg gevoerd over de mogelijkheid deze elektronische aangifte in hun pakketten op te nemen. Ondernemers die deze software niet hebben, zullen via de internetsite van de Belastingdienst aangifte kunnen doen. Er kan een tijdelijke ontheffing worden verleend; de exacte voorwaarden hiervoor moeten nog worden vastgesteld.

Lichtere toetsing RIE's bij kleine bedrijven

Bedrijven met minder dan 25 werknemers kunnen voor een RIE (Risico Inventarisatie en Evaluatie) volstaan met een lichtere toetsing. Als dit bedrijf gebruik kan maken van een RI&E-instrument dat beschikbaar is gesteld door de eigen branche, is een bedrijfsbezoek door de Arbo-dienst niet meer nodig.

De Arbodienst controleert schriftelijk of aan alle voorwaarden is voldaan. U hoeft alleen maar in actie te komen als de Arbodienst schriftelijk meldt dat er nog iets aan de inventarisatie ontbreekt.

Harmonisatie bedrijfsvereniging en belastingdienst

Op 1 januari 2005 moet het loonbegrip voor de heffing van loonbelasting en premies volksverzekeringen gelijk zijn geschakeld. Daarbij moet vanaf 1 januari 2006 de heffing en inning hiervan plaatsvinden vanuit de Belastingdienst. Werkgevers kunnen voor een gecombineerde aangifte loonheffing en premies voor de volks- en werknemersverzekeringen bij één loket terecht.

UWV gaat centrale gegevensadministratie voeren

Het UWV gaat de centrale gegevensadministratie voeren waaruit andere instanties zoals ziekenfondsen, gemeenten, CBS en SVB de benodigde informatie kunnen opvragen. Hierdoor zullen werkgevers worden ontslagen van deze verplichtingen. Inmiddels is de werkgeversverklaring ten behoeve van werknemers in het ziekenfonds op 1 januari jl. vervallen. Het UWV levert deze informatie nu rechtstreeks aan alle ziekenfondsen.

Reiskostenvergoeding eenvoudiger

Staatssecretaris Wijn van Financiën is tegemoetgekomen aan de bezwaren met betrekking tot de administratieve lasten rondom de reiskostenvergoeding woonwerk. Sinds 1 januari kan een werkgever, ongeacht de afstand een onbelaste kilometervergoeding geven van € 0,18 per kilometer. Het maandbedrag kunt u nu als volgt berekenen:

Het aantal reguliere werkdagen per jaar (260 bij fulltime dienstverband) dient u te verminderen met het gemiddeld aantal dagen voor vakantie, ziekte en verlof (54 dagen). Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met de totale reisafstand en daarna met het wettelijk toegestane bedrag van € 0,18. Dit jaarlijkse bedrag deelt u vervolgens door 12 en u komt op het maandelijkse bedrag.



Natuurlijk mag u naast deze vergoeding de overige zakelijke kilometers vergoeden. Hierbij dient u wel over een separate declaratie te beschikken. Deze formule mag echter niet worden toegepast voor reisafstanden van meer dan 75 kilometer (woon-werk afstand). •

Kopen via internet

Voor een online-transactie geeft de Wet Koop op Afstand regels. Hoewel een groot aantal mensen inmiddels wel eens iets gekocht heeft via internet, zijn de wettelijke spelregels bij velen volstrekt onbekend.

Wist u dat de koper die via internet koopt een bedenktijd heeft van 7 dagen? Deze termijn is door de verkoper niet te verkorten, of te beperken door bijvoorbeeld toestemming van de winkel (waar het product eventueel dient te worden afgehaald) te vereisen. Ook is het niet toegestaan om bij ontbinding binnen 7 dagen aan de koper kosten in rekening te brengen. Op sommige websites is te lezen dat ontbinding binnen de bedenktijd alleen maar mogelijk is indien de verpakking niet is opengemaakt. Deze eis is in strijd met de wet en mag slechts gesteld worden ten aanzien van audio- en video-opnamen en computerprogrammatuur. Tenslotte is het wellicht aardig om te weten dat de wet eist dat er een adres van de verkoper bekend moet zijn als er vooruitbetaling wordt geëist. •

Fotogalerij

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



Cor (C.) Blom

Cor werkte al bij de oprichter van het kantoor, O.C. Dekker. Cor is werkzaam op de loonafdeling.



Margriet Cusell-de Vries

Margriet werkt bij de maatschap sinds 2000 als assistent accountant.



Anne van Es

Anne werkt sinds 1999 bij de maatschap als assistent accountant en is tevens verantwoordelijk voor de hard- en software op kantoor. •

Fiscale consequenties van de vergoeding van ziektekosten aan werknemers

De werkgever mag op grond van een bepaling in de Wet op de loonbelasting de werknemer een onbelaste vergoeding geven voor 'bijzondere' ziektekosten.

De belastingvrije vergoeding mag worden verstrekt onder de navolgende voorwaarden:

1. Het moet gaan om bijzondere kosten van ziekte, invaliditeit of bevalling.

Niet vergoed mogen worden:

- verzekeringspremies;
- ziekenfondspremies;
- AWBZ-premies;
- kosten die onder het ziekenfondspakket vallen.

Wel vergoed mogen bijvoorbeeld worden:

- brillen;
- lenzen;
- tandarts;
- orthodontist;
- fysiotherapeut.

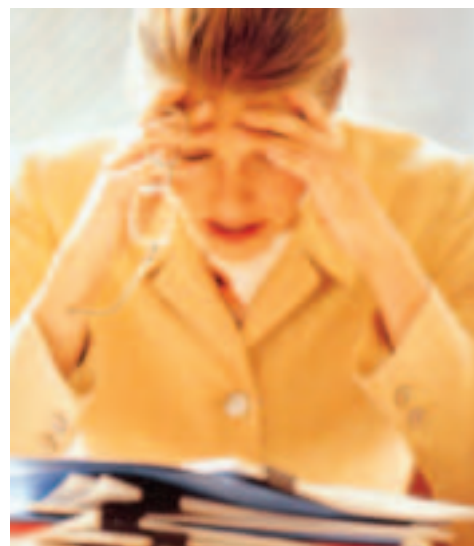
Let echter wel op het navolgende punt.

2. De kosten moeten op de werknemer drukken.

Dit betekent dat het moet gaan om kosten die niet vergoed worden door een verzekeringsmaatschappij of de AWBZ. Indien een bril van € 250 door de verzekeringsmaatschappij voor € 100 vergoed wordt, kan de werkgever ter zake van de niet vergoede € 150 een onbelaste onkostenvergoeding verstrekken. Immers voor dit deel blijven de kosten, na uitkering door de verzekeringsmaatschappij, op de werknemer drukken.

3. Het moet gaan om kosten van de werknemer of zijn naaste verwanten.

Onder werknemer of zijn naaste verwanten



worden verstaan:

- de werknemer zelf;
- zijn echtgenoot of samenlevingspartner;
- zijn eigen (pleeg)kinderen;
- aangehuwde kinderen;
- bloed- en aanverwanten in de rechte lijn of de tweede graad van de zijlijn.

Aandachtspunten

De vergoeding moet op 'vrijwillige' basis plaatsvinden. Zodra er op enigerlei wijze voor de werknemer een recht bestaat op vergoeding van de kosten dient de vergoeding als belast loon te worden betiteld. De dga kan ook gebruik maken van de regeling! Let op dat dit betekent dat de dga zich, in geval van gemaakte ziektekosten, minimaal het eigen risico onbelast kan laten uitkeren.

Let echter wel op het incidentele karakter en de vrijblijvendheid van de vergoeding. •