

Geachte lezer,

De zomer staat weer voor de deur. Dit lijkt ook op te gaan voor onze economie. Steeds meer bedrijven komen uit de rode cijfers. Hoewel het zeker nog niet overall rozengur en maneschijn is, worden de vooruitzichten steeds gunstiger. Met de juiste economische keuzes (en rust binnen de Europese markt) blijven we ons in de goede richting begeven. Maar wat is juist? U mag het zeggen op 9 juni!

Bent u van plan vakantiewerkers aan te nemen, medewerkers verplicht met verlof te sturen of uw bedrijf aan uw kinderen te verkopen, leest u dan vooral de artikelen in deze nieuwsbrief. Ook wijzen we u graag op de nieuwe werkkostenregeling die in 2011 van kracht zal worden.

Mocht u vragen hebben naar aanleiding van de artikelen, neemt u dan gerust contact met ons op.

Wij wensen u goede zaken, veel leesplezier en alvast een fijne zomervakantie.

Werkkostenregeling

Voor alle werkgevers die kosten vergoeden aan hun werknemers is er in 2010 werk aan de winkel. In 2011 wordt het huidige stelsel van belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen in de loonbelasting vervangen door de zogenoemde 'werkkostenregeling'.

De regeling moet een einde maken aan het eindeloos gedetailleerde oerwoud van verschillende regels voor verschillende soorten vergoedingen. Een groot deel van de nu nog te onderscheiden vrijgestelde kostenvergoedingen verdwijnt. In ruil daarvoor mogen werkgevers zonder bonnetjes of andere bewijsmiddelen maximaal 1,5% van de loonsom, per inhoudingsplichtige, als belastingvrije vergoedingen aan hun werknemers betalen. Het maakt niet uit welke werknemer welke vergoeding krijgt, maar de vergoeding moet voor die werknemer wel gebruikelijk zijn. Betaalt de werkgever aan vergoedingen en verstrekkingen meer dan 1,5% van de loonsom, dan moet hij over het meerdere 80% loonbelasting afdragen. Deze heffing wordt niet doorbelast aan de werknemer.

Niet alle kosten vallen onder deze regeling. Voor kosten van onder andere studie, bijscholing, cursussen, reiskosten openbaar vervoer, kilometervergoeding tot € 0,19 per kilometer en maaltijden bij overwerk gaan zgn. gerichte vrijstellingen gelden, dus fiscaal onbelast zoals dit nu ook het geval is. Vergoedingen voor bijvoorbeeld gereedschap, internet en mobiele telefoon en representatiekosten vallen weer wel onder de 1,5%-regeling. Dat geldt ook voor het voordelig aanschaffen van producten uit het eigen bedrijf, werkkleding en de werkruimte van de werknemer thuis.

De gevolgen van de werkkostenregeling zijn niet alleen fiscaal ingrijpend. Bestaande arbeidsvoorwaarden en Cao's moeten worden beoordeeld en zo nodig gewijzigd.

De salaris- en financiële administratie moet worden aangepast aan de nieuwe regels. Of de gevolgen voor uw onderneming voor of nadelig zijn hangt sterk af van het soort vergoeding en de hoogte hiervan. Voor sommige bedrijven zal het nieuwe systeem duur uitpakken, voor andere biedt het kansen op voordeel.



Het is aan te raden om vroegtijdig te laten beoordelen of en hoe de kostenvergoedingen moeten worden aangepast. Soms is een aanpassing als gevolg van lopende Cao-afspraken niet mogelijk. Werkgevers en werknemers krijgen drie jaar de tijd om aanpassingen te maken. Werkgevers kunnen in elk van de jaren 2011, 2012 en 2013 kiezen voor het oude of voor het nieuwe stelsel. Het is dus bijvoorbeeld mogelijk om in 2011 het oude stelsel toe te passen, in 2012 het nieuwe en in 2013 weer het oude. Per jaar kan het voordeligste systeem worden gekozen. Vanaf 2014 moet de nieuwe regeling door iedere werkgever/inhoudingsplichtige worden toegepast. •

Werk-BV verkocht, huwelijkse voorwaarden opheffen?

Tot 2010 hoefde er bij overlijden van een DGA niet te worden afgerekend over de aanmerkelijk belangwinst bij de erflater. De belastingclaim kon worden doorgeschoven naar de erfgenamen die dit op hun beurt ook weer konden doen. Kortom, doorschuiven tot in het oneindige.

Vanaf 2010 ligt dit anders. De aanmerkelijk belangheffing kan alleen nog worden doorgeschoven indien de BV een feitelijke onderneming uitoefent of indien de aandelen binnen een huwelijksboedel overgaan op de echtgeno(o)t(e).

Een voorbeeld ter verduidelijking.

De heer De Vries is aandeelhouder van een holding-BV met een beleggingsvermogen van 2 miljoen. Hij is zoals zoveel ondernemers gehuwd op huwelijkse voorwaarden met een finaal verrekenbeding. Bij overlijden vererven de aandelen naar zijn echtgenote

en kinderen. Omdat de BV geen onderneming meer drijft en er geen gemeenschappelijke huwelijksboedel is, moet worden afgerekend over de waarde van de aandelen. Dit komt neer op een bedrag van 25% over 2 miljoen dus € 500.000,-. Binnen twee jaar na overlijden mag de BV een onbelast dividend uitkeren om de aanslag van € 500.000,- te voldoen. Omdat de BV van de heer De Vries liquiditeiten heeft, zal in dit geval afrekenen geen probleem zijn. Maar wat als de BV een vermogen heeft dat uit vastgoed bestaat? Er zullen dan panden moeten worden verkocht en dat is in deze



tijd zeker geen gemakkelijke opgave. Door het opheffen van de huwelijkse voorwaarden kan de AB-claim worden uitgesteld naar het overlijden van de langstlevende van beide ouders. Een advies waarbij uiteraard wel verder moet worden gekeken dan alleen de situatie bij overlijden. •

Gedwongen vakantie opnemen toegestaan?

De vakantieperiode staat weer voor de deur. Voor veel bedrijven is het ieder jaar weer een hele toer om in deze periode de personeelsbezetting op peil te houden. Andere bedrijven sluiten gewoon de deuren en van het personeel wordt verwacht dat zij tijdens die sluitingsperiode vakantiedagen opnemen. Maar mag dit eigenlijk wel, zo'n gedwongen vakantieperiode?

De rechter vindt van niet. De werkgever en werknemer dienen het verlov in goed overleg vast te stellen. In principe bepaalt de werknemer wanneer hij verlov opneemt. Van deze regel mag alleen worden afgeweken indien het belang van de werkgever zwaarder weegt dan dat van de werknemer.

Bijvoorbeeld indien de medewerkers van een strandpaviljoen allemaal zelf in de zomer op vakantie willen. In dat geval kan de ondernemer de tent wel sluiten en dat gaat te ver. Een ander voorbeeld waarbij het belang van de werkgever zwaarder weegt dan dat van de werknemer is de collectieve bedrijfs-sluiting bij bouwondernemingen ten tijde van de 'bouwvak'. •



Het blijft woekeren met de polissen

Na de woekerpolygonen zijn nu ook de woekerpolygonen aan de beurt. Net als bij de individuele lijfrente- en kapitaalverzekeringen zijn ook de kosten bij pensioenverzekeringen onderzocht. Hieruit bleek dat veel werknemers te veel betalen aan kosten waardoor de opbouw van hun pensioen achterblijft.

Het betreft alleen pensioencontracten die afgesloten zijn op basis van een beschikbare premiereregeling gesloten bij een verzekeraar. Naar schatting zijn bij ongeveer 100.000 van de 750.000 werknemers met een dergelijke pensioenregeling te veel kosten in rekening gebracht. De verzekeraars hebben inmiddels toegezegd de geleden schade te compenseren. Hiervoor wordt tweehonderd miljoen euro uitgetrokken, aldus het Verbond van Verzekeraars. De regeling geldt alleen voor mensen die voor 1 januari van dit jaar al een pensioencontract hadden. Naast actieve deelnemers komen ook gepensioneerden en ex-deelnemers in aanmerking voor compensatie. Het kan dus zeker de moeite waard zijn om uw pensioenregeling of die van uw medewerkers te laten toetsen. •

Vakantiewerkers aannemen? Let op de kleine banen regeling!

Om ervoor te zorgen dat meer jongeren gaan en blijven werken, is in 2010 de kleine banen regeling ingevoerd. De regeling is ook van toepassing op vakantiekrachten. De regeling houdt in dat u voor werknemers jonger dan 23 jaar met een fiscaal loon onder een bepaald maximumbedrag (zie tabel) geen premies werknemersverzekeringen meer hoeft te betalen. Ook hoeft u voor deze werknemers geen bijdrage Zvw in te houden en te vergoeden. Indien bij de werknemers geen pensioenpremie wordt ingehouden, zal het bruto loon bijna altijd gelijk zijn aan het fiscale loon. Concreet betekent dit een verlaging van de loonkosten met ongeveer 15% tot 20%. Indien het fiscale loon in de periode echter boven het maximumbedrag komt, is over het gehele loon premies werknemersverzekeringen en premie Zvw verschuldigd.

Voorbeeld:

Voor een werknemer van 22 jaar die in een maand € 600,- heeft verdiend, betaalt u geen werkgeverslasten. Als dezelfde werknemer in die maand € 601,- heeft verdiend, betaalt u tussen de € 90,- en € 120,- extra aan werkgeverslasten. •

Leeftijd werknemer	Maximaal fiscaal loon per maand
Jonger dan 18 jaar	€ 275,-
18 jaar	€ 325,-
19 jaar	€ 375,-
20 jaar	€ 425,-
21 jaar	€ 500,-
22 jaar	€ 600,-



Let op: Bij het bepalen van het maximumbedrag van het fiscale loon voor de kleine banen regeling tellen niet mee: tantièmes, gratificaties en andere beloningen die in de regel eenmalig of maar één keer per jaar worden betaald, zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Betaalt u het vakantiegeld en de vakantiedagen direct uit, dan tellen deze bedragen dus wel mee voor het bepalen van het maximumbedrag.

DGA pensioen, aanpassen financieringsovereenkomsten voor 2011!

Veel DGA's bouwen pensioen op in de eigen BV. Meestal is dat in de BV waar de DGA op de loonlijst staat, maar het komt ook voor dat de pensioenreserve in een andere BV op de balans staat. Bijvoorbeeld bij de DGA die werkzaam is in de werk-BV en zijn pensioen in de holding opbouwt of in een afzonderlijke pensioen-BV. In die situaties moet de financiering van de werkgever aan de uitvoerende BV zijn vastgelegd in een financieringsovereenkomst.

Indien in de pensioenbrief een geïndexeerd pensioen is toegezegd, dan werd in het verleden niet of nauwelijks rekening gehouden met de kosten van de indexatie. Aan die situatie komt een eind. Uiterlijk op 1 januari 2011 moet in alle financieringsovereenkomsten een opslag voor de indexatie worden opgenomen. Dit brengt een grote administratieve last met zich mee en daarom is het zinvol om eens kritisch naar de pensioensituatie te kijken. Zijn er alternatieven mogelijk? Is de voortzetting van de pensioenopbouw vanuit fiscaal oogpunt nog zinvol?

Denkt u dat het bovenstaande op uw pensioenregeling van toepassing is of wilt u überhaupt uw pensioensituatie eens onder de loep nemen? Wij denken graag met u mee. •



Pas op voor spooknota's

Steeds meer ondernemingen worden geconfronteerd met spooknota's. Volgens het Steunpunt Acquisitiefraude (SAF) is het aantal meldingen in een jaar tijd met 72 procent gestegen.

Om te voorkomen dat de verzenders van deze spooknota's direct van oplichting beticht kunnen worden, wordt op de factuur vermeld (uiteraard in kleine letters) dat het gaat om 'een aanbod tot betaling'. Het staat u vrij om een aanbod al dan niet te aanvaarden. Iedereen voelt wel aan dat deze handelwijze niet in de haak is. Op z'n minst is hier toch sprake van misleiding. Helaas blijkt dit juridisch toch niet zo simpel te liggen en zijn deze praktijken moeilijk aan te pakken. Wees dus op uw hoede.

Denkt u een spooknota te hebben ontvangen, dan kunt u de site van het SAF raadplegen (www.fraudemeldpunt.nl). Hierop staan de bedrijven vermeld waarvan bekend is dat ze spookfacturen versturen. •

De tweetrapsmaking in het nieuws

Eerder dit jaar is in een televisieprogramma aandacht besteed aan besparing van erfbelasting door de tweetrapsmaking in het testament. Dit heeft geleid tot een run naar de notaris. Maar wat is een tweetrapsmaking eigenlijk en leidt die bepaling daadwerkelijk tot besparing van erfbelasting?

Bij de tweetrapsmaking beschikt de erflater twee keer over zijn nalatenschap. Hij bepaalt naar wie zijn vermogen vererft, maar ook wie het vermogen (of wat daar van over is) na het overlijden van de erfgenaam krijgt. In het tv-programma werd een voorbeeld gegeven waarbij de tweetrapsmaking werd gebruikt ter besparing van erfbelasting bij het eerste overlijden van partners. Dit kan zinvol zijn als er niet veel liquiditeiten zijn bijvoorbeeld als de nalatenschap grotendeels uit een eigen woning bestaat. De ouders benoemen elkaar over en weer tot enig erfgenaam met een tweetrapsmaking ten behoeve van hun kinderen. Dit leidt tot lagere erfbelasting bij het eerste overlijden, maar bij overlijden van de langstlevende betalen de kinderen meer erfbelasting. Over beide overlijdens bezien, leidt de tweetrapsmaking veelal tot hogere erfbelasting.

Hoe groter de nalatenschap, hoe ongunstiger deze variant uitvalt.

Hiermee zeggen we niet dat de tweetrapsmaking niet zinvol kan zijn. Misschien niet altijd ter besparing van erfbelasting, maar wel om te bepalen dat uw vermogen bij de bedoelde erfgenaam terecht komt. Bijvoorbeeld bij een tweede huwelijk. U wilt uw tweede partner verzorgd achterlaten, maar na haar overlijden moet het geld bij uw kinderen uit uw eerste huwelijk komen. Of na een echtscheiding. U benoemt uw kinderen tot erfgenaam, maar na hun overlijden mag uw vermogen niet vererven naar hun moeder, uw ex-echtgenote. Kortom, de tweetrapsmaking is een handig instrument, maar laat u zich wel goed voorlichten. •



Schenking aandelen familiebedrijf aan kinderen

Bij de overdracht van een BV aan de volgende generatie worden de aandelen soms geschonken of verkocht voor een prijs onder de marktwaarde. De ondernemer ontvangt dus geen of een laag bedrag bij de verkoop, maar moet wel 25% inkomstenbelasting betalen over de waarde van de aandelen minus de oorspronkelijke verkrijgingsprijs. Dit kan tot liquiditeitsproblemen leiden.

Vanaf 2010 kan deze belastingclaim worden doorgeschoven naar de overnemer onder de voorwaarde dat er geen sprake is van een beleggings-BV. Daarnaast moet de overnemer al drie jaar in dienst van de onderneming zijn. Voor ouders kan dit aanleiding zijn om de kinderen al op voorhand op de loonlijst te zetten voor een minimaal dienstverband.

De wet stelt immers (nog!) geen voorwaarden met betrekking tot het deeltijdpercentage. Dus denkt u of hoopt u dat uw kinderen in de toekomst de zaak gaan voortzetten, dan is dit bij de huidige stand van zaken het overwegen waard. Het biedt niet alleen fiscaal voordeel bij de toekomstige schenking van de aandelen, maar het biedt de kinderen ook de gelegenheid kennis te maken met het bedrijf. Let echter op bij studerende kinderen. Het inkomen kan leiden tot een lagere bijdrage studiefinanciering. Ruim voor de geplande overdrachtsdatum dienen dus al maatregelen getroffen te worden. Dit geldt zeker indien de ouders de aandelen van de holding willen houden en alleen de werk-BV willen schenken. In principe zijn de kinderen in deze situatie schenkbelasting verschuldigd.



Echter, onder voorwaarden kan vrijstelling worden verkregen. Een van de voorwaarden is dat het gaat om een feitelijke onderneming en geen beleggings-BV. •

Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is uitgegaan van de per 14 mei 2010 bekende wet- en regelgeving.

Zuurbier  **Voulon**
accountants

Harmenkaag 3, Schagen • Postbus 149, 1740 AC Schagen • Telefoon (0224) 214810 • Fax (0224) 217514 • www.zuurbiervoulon.nl • info@zuurbiervoulon.nl

Deze nieuwsvoorziening is met grote zorg samengesteld. Voor eventuele onvolkomenheden kunnen wij geen aansprakelijkheid aanvaarden. Druk- en zetfouten voorbehouden.