

## Geachte lezer,

Vorig jaar rond deze tijd zaten we nog volop in de recessie, nu is er zelfs al weer sprake van economische groei. Het gevolg van de recessie is wel dat veel bedrijven te maken hebben met een verslechterde financiële weerbaarheid. Waakzaamheid blijft dus geboden.

Het nieuwe kabinet staat voor de lastige opgave om 18 miljard te bezuinigen. Ongetwijfeld zullen we dit op de een of andere manier gaan merken. De derde dinsdag in september weten we meer.

Op pagina 4 van deze nieuwsbrief vindt u een interview met Ferry Koster, eigenaar van SK Schoonmaak- en Servicebedrijf Koster BV.

Hebt u vragen naar aanleiding van de artikelen in deze nieuwsbrief, neemt u dan gerust contact met ons op.

Wij wensen u goede zaken en veel leesplezier.

## AOW-akkoord sociale partners

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben een akkoord gesloten voor het verhogen van de AOW-leeftijd naar 66 jaar in 2020 en vervolgens naar (waarschijnlijk) 67 jaar in 2025. Bij een in de toekomst verder stijgende levensverwachting zal de AOW-leeftijd ook verder stijgen.

Uitgangspunt van het akkoord is keuzevrijheid. Werknemers die nog steeds op hun 65<sup>e</sup> willen stoppen, kunnen dat, maar worden met 6,5 procent gekort op hun AOW-uitkering. Langer doorwerken leidt tot een verhoging van de uitkering. Ook wordt voorgesteld de uitkering welvaartsvast te maken. Dit is vooral gunstig voor werknemers met een laag inkomen en dus laag aanvullend pensioen.

Voor u als ondernemer en werkgever kent het akkoord ook enkele pluspunten. De in het oorspronkelijke kabinetsvoorstel opgenomen regeling voor zware beroepen

komt te vervallen. Daarnaast stijgt ook de pensioenleeftijd voor aanvullende pensioenregelingen. Dit geeft de pensioenfondsen meer financiële ruimte en voor werkgevers betekent dit een lagere pensioenpremie.

Op het eerste gezicht lijkt het erop dat de sociale partners voor hun beurt praten. De beslissing over de AOW-leeftijd ligt immers in Den Haag. Maar de pensioenleeftijd in de aanvullende regelingen is wel een zaak van werkgever en werknemer. In dat verband is het akkoord een welkome opsteker voor het nieuwe kabinet. •

## Kabinet akkoord met vrijgeven spaarloon

Op verzoek van de Tweede Kamer is demissionair minister De Jager akkoord gegaan met het vrijgeven van de spaarloontegoeden zonder heffing van loonbelasting. De maatregel geldt tot 1 januari 2011.

Normaal gesproken mogen werknemers pas na een periode van vier jaar over hun spaarloontegoed beschikken. Binnen deze periode van vier jaar is het ook mogelijk om spaargelden zonder loonheffing op te nemen (deblokkeren), mits dit gebeurt voor in de spaarloonregeling opgenomen toegestane specifieke doelen en na toestemming van de werkgever. Om de consumentenbestedingen te stimuleren, mogen op 15 september 2010 ook de spaarloontegoeden die opgebouwd zijn vanaf 2006 tot en met 2009 belastingvrij worden opgenomen. De maatregel geldt tot 1 januari 2011 en loopt vooruit op aanpassing van de Wet op de Loonbelasting.



De werknemer hoeft geen gebruik te maken van de deblokking. Doet hij dit wel, dan verhuist het tegoed naar een gewone bankrekening en vervalt de vrijstelling voor spaarloon in box 3. Tegoeden op een geblokkeerde spaarloonrekening zijn vrijgesteld van vermogensrendementsheffing in box 3 tot een bedrag van € 17.025,- (2010). Deblokking is dus fiscaal alleen zinvol indien het tegoed daadwerkelijk consumptief besteed wordt. •

# Fiscus hanteert strakker boete- en strafbeleid voor loonheffing

De Belastingdienst gaat een strenger beleid voeren ten aanzien van de aangifte loonbelasting. Vanaf 1 juli 2010 volgt een boete van € 61,- indien de loonaangifte niet op tijd is ingediend. Hierbij wordt wel een coulance-termijn gehanteerd van zeven dagen. Ook bij een te late betaling van de loonheffing gaat een strenger beleid gelden. Hiervan is sprake indien de loonbelasting niet binnen zeven kalenderdagen na de uiterste betaaldatum aan de Ontvanger is afgedragen. Indien dit voor het eerst plaatsvindt, dan komt de werkgever er nog vanaf met een verzuim-melding. Bij een volgende overschrijding van de termijn volgt een boete van 2% van het niet of te weinig betaalde bedrag.

Nieuw vanaf 1 oktober 2010 is ook dat u op een strafblad geplaatst wordt indien u met opzet geen aangifte loonheffingen doet of bewust fouten maakt in de aangifte. Dit is een fiscaal misdrijf dat vanaf 1 oktober geregistreerd wordt in het justitieel documentatiesysteem. De inspecteur moet u nog een moment vergunnen om de fout te herstellen. Doet u dit niet, dan kan, zonder dat de rechter hieraan te pas komt, de inspecteur een strafbeschikking aan u opleggen. Binnen twee weken kunt u hiertegen bij de officier van justitie bezwaar maken. De officier kan de beschikking intrekken dan wel in stand houden. Voldoet u alsnog de loonheffing, dan hoeft u zich niet te verantwoorden bij de strafrechter. •



## VAR-verklaringen nu telefonisch te controleren

Als werkgever hebt u de verplichting om iedere keer als iemand bij u komt werken, te beoordelen of sprake is van een dienstbetrekking. Over het algemeen is dit geen enkel probleem. In een aantal gevallen is het echter minder duidelijk of hiervan sprake is.

Met name de situaties waarin een ZZP-er voor u aan de slag gaat kan bij controle tot een verschil van inzicht leiden tussen u en de inspecteur. Als u twijfelt of er sprake is van een dienstbetrekking kunt u hierover zekerheid verkrijgen door aan uw opdrachtnemer een VAR-verklaring (verklaring arbeidsrelatie) te vragen.

De VAR-dga en de VAR-wuo geven u de garantie dat indien de werkzaamheden die uw opdrachtnemer bij u verricht toch als dienstbetrekking worden aangemerkt, dit voor u geen naheffingsaanslag tot gevolg heeft. Voorwaarden zijn wel dat de bij u verrichte werkzaamheden overeenkomen met de werkzaamheden als omschreven op de VAR-verklaring en de werkzaamheden binnen de geldigheidsduur van de verklaring worden verricht. Daarnaast dient u tevens een kopie van een geldig ID-bewijs (geen rijbewijs) en de VAR-verklaring in uw administratie te hebben.

Het komt voor dat opdrachtnemers een vervalste VAR-verklaring overleggen. Om de echtheid van VAR-verklaringen te kunnen controleren kunnen werkgevers sinds kort bij de Belastingdienst terecht.



Tijdens kantooruren kunt u bellen naar **088 – 1511000** en op basis van de combinatie sofinummer – VAR-verklaring wordt gecontroleerd of een en ander in orde is. Mocht dit niet het geval zijn dan zal nader onderzoek plaatsvinden. Wij raden u aan om iedere VAR-verklaring telefonisch te controleren. Als bij controle blijkt dat de VAR-verklaring vervalst is en sprake is van een dienstbetrekking zal de naheffingsaanslag ongetwijfeld aan u worden opgelegd. •

## Privégebruik leaseauto aan banden?

Een aantal grote werkgevers overweegt het privégebruik van leaseauto's aan banden te leggen. Een grote leasemaatschappij heeft een proef uitgevoerd waarbij werknemers een budget kregen voor het privégebruik van de leaseauto. Bij een hoger gebruik moet de werknemer bijbetalen. Bij minder kilometers krijgt de werknemer het resterende deel van het budget uitbetaald.

De proef was succesvol. De werknemer wordt zich meer bewust van het privégebruik, dat binnen de testgroep met 10% afgenomen bleek te zijn. Voor de werkgever leidt de regeling er toe dat de vervoerskosten lager worden en bovendien beter te budgetteren zijn. De verwachting is dat ook het MKB dit zogenaamde budgetrijden zal omarmen. Overweegt u binnen uw onderneming een dergelijke regeling in te stellen, realiseert u zich dan wel dat dit een wijziging van de arbeidsvoorwaarden is die de werkgever niet eenzijdig aan de werknemer kan opleggen. •



## Verruiming tijdelijke contracten voor jongeren

Om tijdens de economische crisis meer jongeren aan het werk te houden, heeft het kabinet besloten dat het mogelijk is om jongeren vier tijdelijke contracten achter elkaar te geven.



De werkgever mag het arbeidscontract voor jongeren tot 27 jaar drie maal verlengen tot een totale arbeidsduur van 48 maanden. Pas bij de vierde verlenging (dus het vijfde tijdelijke dienstverband) of na het verstrijken van 48 maanden ontstaat van rechtswege een vast dienstverband. Het betreft een tijdelijke regeling die vooralsnog loopt tot 1 januari 2012 met een mogelijke verlenging van nog eens twee jaar.

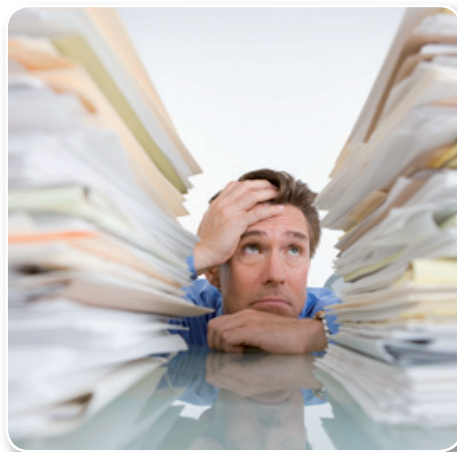
Indien er een Cao van toepassing is, dan kan op grond van de Cao van deze regeling worden afgeweken. De werkgever dient zich dus goed rekenschap te geven of er een Cao van toepassing is en zo ja, of in deze Cao een afwijkende regeling is opgenomen met betrekking tot verlenging van een tijdelijk dienstverband. •

## Werkkostenregeling, welke keuze maakt u?

In de voorgaande nieuwsbrief hebben wij u al gewezen op de nieuwe werkkostenregeling. Even ter herinnering, deze regeling vervangt het huidige systeem van belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen. De komende drie jaar kan de werkgever jaarlijks kiezen voor de bestaande regeling of de nieuwe werkkostenregeling. Vanaf 2014 is de nieuwe regeling integraal van toepassing.

Spraken we in de voorgaande nieuwsbrief nog over een onbelaste vergoeding van 1,5%, naar de huidige stand van zaken is dit percentage al verlaagd naar 1,4%. Demissionair minister De Jager heeft al aangekondigd dit percentage verder te willen verlagen. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de contributies voor beroepsverenigingen buiten de werkkostenregeling gaan vallen. Ook de fiets van de zaak is nog een discussiepunt. In de oorspronkelijke voorstellen zou de fiets binnen de werkkostenregeling vallen. Dit heeft geleid tot bezwaren vanuit het bedrijfsleven. Indien de gerichte vrijstelling voor de fiets van de zaak in stand blijft, dan moet dit budgetneutraal. Ook dit zal dan naar verwachting tot een lager vrijstellingspercentage binnen de werkkostenregeling leiden.

Wat het definitieve percentage ook wordt, de werkkostenregeling vereist een goede afstemming van de financiële administratie op de loonadministratie en omgekeerd. Bovendien zult u moeten bepalen of u de komende drie jaren kiest voor de werkkostenregeling of het oude systeem blijft voeren.



Immers het oude systeem kan de komende jaren toch nog voor uw bedrijf voordeliger zijn. De directeur aandeelhouder zal ook voor zijn eigen situatie een keuze moeten maken.

Een keuze voor de nieuwe regelgeving kan een wijziging van de arbeidsvoorwaarden betekenen. De overgang op de werkkostenregeling vraagt dus om een goed samenspel tussen de werkgever, de salarisadministrateur en de P&O adviseur!

## Voorwaarden voor hoge schenking aan kinderen versoepeld

In de voorgaande nieuwsbrief hebt u kunnen lezen over de voorwaarden voor de belastingvrije schenking van € 50.000,- aan kinderen tussen de 18 en 35 jaar. Deze schenking is mogelijk in geval het kind een dure studie volgt of een eigen woning aanschafft. Maar wat als uw kind al een eigen woning heeft?

Tot nu toe kan geen gebruik worden gemaakt van de hoge schenkingsvrijstelling van € 50.000,- in het geval het kind al in het bezit is van een eigen woning. Als het aan de staatssecretaris ligt, komt daar vanaf 2011 verandering in.



Er ligt een wetsvoorstel waarin is opgenomen dat het kind de schenking ook mag aanwenden voor:

- aflossing van de eigenwoninglening;
- verbetering of onderhoud van de woning;
- afkoop van een recht van erfpacht of opstal.

Het betreft een tijdelijke maatregel voor één jaar die de markt moet stimuleren. •

En, zoals u elders in deze nieuwsbrief kunt lezen, heeft de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een instemmingsrecht bij een wijziging van het beloningsbeleid.

Wilt u weten wat voor u de beste keuze is, neemt u dan even contact met ons op. •

## SK Schoonmaak- en Servicebedrijf Koster BV:

# “Viezigheid weer schoon poetsen is onze specialiteit!”

Kantoorgebouwen, winkelcentra, horecabedrijven, kinderdagverblijven en panden van Verenigingen van Eigenaren - om er maar een aantal te noemen - hebben op z'n tijd van binnen en van buiten een schoonmaakbeurt nodig. Te denken valt hierbij aan onder meer gevelreiniging en glasbewassing aan de buitenkant en eigenlijk alles wat binnen aanwezig is, zoals keukens, toiletten en tafels en stoelen. Voor Ferry Koster, eigenaar van SK Schoonmaak- en Servicebedrijf Koster BV, gevestigd op het industrieterrein Witte Paal in Schagen, is het werk van zijn onderneming steeds weer een uitdaging. “Eenvoudig gezegd: vies worden betekent dat er weer schoon gepoetst moet worden. Bij ons is dat in goede handen want onze specialiteit in deze branche is dat we voor kwaliteit gaan én staan!”, laat Ferry weten. De meeste klanten van het bedrijf komen uit Schagen en omstreken, maar voor Ferry gaan zijn toekomstplannen naar uitbreiding in de hele Noordkop.

De 42-jarige ondernemer - met zijn vrouw Hedwig en ruim vijf maanden oude dochter-tje Sem woont hij boven de zaak - werd in Amsterdam geboren en verhuisde in 1976 naar Schagen. “Mijn vader Wout werkte in Amsterdam, maar vond het voor zijn kinderen beter dat ze niet in een grote stad, maar in een prettige en rustige omgeving zouden opgroeien”, vertelt Ferry.



Ferry Koster:  
“Mijn bedrijf is m'n  
lust en m'n leven!”  
(Foto: Monique Slaman)

Tijdens zijn MAVO-schooltijd aan de toenmalige Rijks Scholen Gemeenschap (RSG) in Schagen, werkte hij in zijn vrije tijd en in de vakanties eerst bij een Italiaans restaurant aan de Loet in Schagen en later bij het café van Max Kaptein in Barsingerhorn. “Het omgaan met mensen vond en vind ik nog steeds erg belangrijk en plezierig! Toen ik 21 jaar was, ben ik bij mijn vader in Amsterdam gaan werken, die daar al eerder met een servicebedrijf was begonnen; een dienstverlenende onderneming, die bij calamiteiten, zoals brand- en waterschade, aan de gang gaat om de zaken weer op orde te brengen.”

### Grootste tak

In 1990 ‘verkaste’ Servicebedrijf Koster BV van de hoofdstad naar Nieuwe Niedorp en vijf jaar later werd het schoonmaakbedrijf er door Koster senior aan toegevoegd. “En nu is dát echt de grootste en zonder meer ook belangrijkste tak van onze onderneming geworden”, zegt Ferry. Tien jaar geleden werd de ‘overstap’ naar een nieuw pand op de Witte Paal in Schagen gemaakt en nam Ferry met een compagnon tegelijkertijd de zaak van zijn vader over. “Mijn vader wilde zijn bedrijf in het noorden van onze provincie hebben. Daarin is hij zeker geslaagd.



Twee van de 22 medewerkers van SK Schoonmaak- en Servicebedrijf Koster BV, Rob van der Fluit (links) en Gerard Bijpost, aan het werk. Ook zij gaan en staan voor kwaliteit.

Ik ben erg trots op hem en blij dat het allemaal zo gelopen is, omdat het zonder meer de basis is van ons succes!” Sinds enige tijd heeft Ferry alleen de leiding over ‘zijn’ bedrijf. “We hebben inmiddels 22 enthousiaste medewerk(st)ers, die een hecht team vormen en vakwerk leveren!”

### Klant

Het is eveneens tien jaar geleden dat Zuurbier Voulon Accountants klant werd van het Schoonmaak- en Servicebedrijf Koster BV. “We werden gevraagd om hun pand schoon te houden en inmiddels zijn wij ook bij hen klant geworden. Met het zogenoemde Unit-4 programma leveren wij online alle administratieve gegevens naar het accountantskantoor. Zij verzorgen onze jaarstukken en geven ons - waar het nodig is - adviezen. Voor mij is John Voulon - de biljartmaat van mijn vader - degene met wie ik plezierig zaken doe.”

“Ja, mijn bedrijf is zonder enige twijfel ‘m'n lust en m'n leven’ en ja, ik zit goed in mijn vel en ben gelukkig. En dát wil ik ook nog lang zo houden!” •

Jan Deurlo

Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is uitgegaan van de per 20 augustus 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](http://www.zuurbiervoulon.nl) • [info@zuurbiervoulon.nl](mailto:info@zuurbiervoulon.nl)

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