

# Accuraed Actueel

Accountants & Adviseurs

## Geachte lezer...

Hierbij ontvangt u de laatste uitgave van ons nieuwsbulletin in 2004. Ook deze uitgave staat weer vol met actuele artikelen die voor u als ondernemer van belang kunnen zijn.

Mocht u inhoudelijke vragen hebben over één of meerdere artikelen in deze uitgave, neemt u dan contact met ons op.

U vindt de adresgegevens van onze organisatie op de achterzijde van dit bulletin.

De artikelen in dit bulletin zijn gebaseerd op beschikbare informatie tot en met 20 november 2004. Het is mogelijk dat tussentijdse (wettelijke) aanpassingen zijn doorgevoerd die niet meer in het bulletin verwerkt konden worden.

Wij wensen u veel leesplezier en alvast prettige feestdagen!

## De Verklaring Arbeidsrelatie biedt meer duidelijkheid voor de ZZP'er

De zelfstandige ondernemer (bijvoorbeeld een freelancer) en zijn opdrachtgever krijgen binnenkort van het kabinet meer duidelijkheid over de betaling van premies en belastingen. Een wetsvoorstel hierover is kort geleden naar de Tweede Kamer gestuurd.

Als een zelfstandig ondernemer aan zijn opdrachtgever de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) Winst uit Onderneming toont, hoeft deze opdrachtgever geen premies en belastingen af te dragen. Ook niet als achteraf blijkt dat er kennelijk toch sprake is geweest van een dienstbetrekking. Hierdoor heeft de opdrachtgever van te voren al duidelijkheid over de verschuldigde premies en belastingen. De toetsplicht van een opdrachtgever of hij met een zelfstandige te maken heeft, vervalt hiermee.

ZZP'ers kunnen een VAR-verklaring aanvragen bij de Belastingdienst. Indien zij jegens hun opdrachtgever deze verklaring overleggen, doen ze automatisch afstand



van hun eventuele werknemersaanspraken met betrekking tot die arbeidsrelatie. De opdrachtgever die een ZZP'er met een VAR-WUO inschakelt, moet wel aan enkele voorwaarden voldoen. Hij moet zelf een kopie maken van de VAR-verklaring en controleren of de werkzaamheden, genoemd in de verklaring, overeenstemmen met het werk dat de ZZP'er voor hem gaat doen. Daarnaast moet de opdrachtgever de rechtsgeldige identiteit van de ZZP'er vaststellen. De kopieën van de VAR en het identiteitsbewijs moet de opdrachtgever opnemen in zijn administratie.

Dit artikel gaat verder op pagina 2

## Elektronische aangifte: 1 januari 2005 verplicht

**Vanaf 1 januari 2005 wordt voor de aangiften inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting 2004 en de aangiften omzetbelasting 2005 de elektronische aangifte verplicht. Deze verplichte elektronische aangifte heeft nogal wat consequenties voor de wijze waarop wij met u communiceren.**

Op dit moment zijn wij druk bezig om onze organisatie en automatisering aan te passen aan de nieuwe situatie. Uiteraard streven wij naar een praktische en efficiënte werkwijze. Daarnaast zal onze beroepsaansprakelijkheidsverzekering akkoord

moeten gaan met deze procedure. Wij zullen met u schriftelijke afspraken (machtiging) moeten maken over de ondertekening, de procedure en de verzending van de aangifte. Wij zullen u binnenkort hierover nader informeren. •

Bij een ZZP'er die alleen een VAR-aanvraag indient voor schilderwerkzaamheden, maar deze werkzaamheden combineert met andere werkzaamheden, loopt de opdrachtgever het risico dat hij voor de overige werkzaamheden als werkgever wordt gezien. Hiervoor had inhouding van premies en belastingen moeten plaatsvinden. Beter is het dan de werkzaamheden behorend bij deze VAR-aanvraag ruimer te formuleren. Om misbruik te voorkomen verstrekt de Belastingdienst de VAR voor één jaar, nu is dat nog twee jaar.

Een ZZP'er die werkt aan een, in het volgende kalenderjaar, doorlopende opdracht én waarvoor de opdracht voor 1 november van het huidige kalenderjaar is verleend, hoeft geen nieuwe VAR aan te vragen. De VAR geldt alleen voor natuurlijke personen. Het VAR-aanvraagformulier kunt u downloaden op de website van de Belastingdienst, ga hiervoor naar 'www.belastingdienst.nl'. •

## Is een bestuurder aansprakelijk voor boetes?

**Als een bestuurder van een besloten vennootschap merkt dat zij niet aan haar verplichtingen tegenover de Belastingdienst en het UWV kan voldoen, moet dit tijdig aan deze instanties worden gemeld.**

Gebeurt dit niet, dan gaat de Belastingdienst uit van kennelijk onbehoorlijk bestuur en komt de bestuurder voor een dubbele bewijslast te staan. Hij moet dan aannemelijk maken dat het niet melden niet aan hem is te wijten en dat het niet op tijd betalen ook buiten zijn schuld ligt. Kan hij dit niet weerleggen dan zal hij hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden voor de niet betaalde belastingen en premies.

Als er boetes zijn opgelegd dan zullen deze ook op hem verhaald worden. Bij tijdige melding van betalingsonmacht verschuift de bewijslast naar de Belastingdienst en het UWV. •



## Levensloop als VUT-ervanger?

**Met ingang van 1 januari 2006 komt er een einde aan de fiscale ondersteuning voor de bestaande VUT en prepensioenregelingen. Het begint er echter steeds meer op te lijken, dat het wetsvoorstel over de 'levensloopregeling' gebruikt kan worden om de VUT en het prepensioen te vervangen. Wat houdt deze regeling nu in?**

### Inleggen in de levensloopregeling

Iedere werknemer mag 12% van zijn bruto inkomen sparen. Over dit deel van het inkomen hoeft geen loonbelasting te worden betaald. De premieheffing voor werknemersverzekeringen loopt wel gewoon door. Overigens mag ook worden gespaard door inlevering van vrije tijd. In totaal mag een bedrag gelijk aan 210% van het salaris worden gespaard. Deelname aan de levensloopregeling is niet afhankelijk van de goedkeuring van de werkgever. Het is een recht voor iedere werknemer. De bestaande spaarloonregeling blijft bestaan. Een werknemer mag echter maar aan één van beide spaarregelingen deelnemen. De werkgever is verantwoordelijk voor de controle op dubbele deelname. Ook de werkgever mag een bijdrage leveren aan de levensloopregeling. Over deze bijdrage van de werkgever is eveneens geen loonbelasting verschuldigd.

### De voorwaarden voor een werkgevers bijdrage zijn:

1. De bijdrage geldt voor alle werknemers.
2. De werkgever stelt geen voorwaarden aan de opname van het levenslooptegoed. De werkgever mag dus niet eisen dat de regeling alleen voor vervroegde pensionering wordt gebruikt en niet voor zorgverlof. Voor werknemers die op 1 januari 2005 50 jaar oud zijn maar nog geen 55 jaar,

bestaat de mogelijkheid om meer in te leggen dan 12% van het inkomen.

### Opname uit de levensloopregeling

Het spaartegoed mag worden gebruikt om verlof op te nemen voor bijvoorbeeld studie, zorgverlof zieke gezinsleden, ouderschapsverlof, een sabbatical periode, etc. Ook is het mogelijk om het verlof direct voorafgaand aan de pensioenleeftijd op te nemen. Heeft een werknemer de volledige 210% gespaard, dan kan het verlof voor drie jaar worden bekostigd tegen 70% van het laatste salaris. Tijdens de verlofperiode blijft de werknemer de eerste 18 maanden verzekerd voor de werknemersverzekeringen zoals WW en WAO.

Indien de werknemer het tegoed opneemt voor een verlofperiode, dan heeft de werknemer recht op een extra heffingskorting. Dit is de zogenaamde levensloopverlofkorting. Deze korting is gelijk aan € 183 voor ieder jaar dat de werknemer heeft opgebouwd binnen de levensloopregeling. De korting geldt niet bij afkoop ineens van het levenslooptegoed. Het totale bedrag van de korting kan bij 40 deelnamejaren oplopen tot netto € 7320,-. Heeft de werknemer zijn tegoed niet aangewend voor verlof, dan wordt op de dag voor pensionering (uiterlijk bij 65 jaar), het spaartegoed ineens belast. •

# Nieuwe financiering kinderopvang in 2005

Met ingang van 1 januari 2005 geldt de nieuwe Wet kinderopvang. Wat er verandert, zijn de financiering van kinderopvang door ouders, werkgevers en overheid en de kwaliteitseisen die voor kinderopvang gelden.

## Overheidsbijdrage voor ouders met werkgever

Ouders krijgen straks een inkomensafhankelijke overheidssubsidie voor kinderopvang, die wordt vastgesteld en betaald door de Belastingdienst. Ook de werkgever levert een financiële bijdrage. Werkgevers zijn daartoe echter niet verplicht, maar vaak maakt kinderopvang deel uit van de arbeidsvoorwaarden of de CAO. De kinderopvangkosten die werkgevers aan hun werknemers vergoeden zijn tot een bepaald maximum fiscaal vrijgesteld. Voor ouders vervallen de afrekposten voor kinderopvanguitgaven.

## Financiële tegemoetkoming

Alleen ouders die arbeid en zorg voor hun kinderen combineren of die tot een bepaalde doelgroep behoren krijgen van de overheid een financiële bijdrage. De hoogte van de bijdrage voor de ouders is afhankelijk van de opvangprijs, het aantal uren kinderopvang per kind, het door de Belastingdienst vastgestelde inkomen van de ouders en de hoogte van de werkgeversbijdrage. De hoogte van de bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de opvangprijs. Naarmate het inkomen van ouders lager is, is het percentage hoger. Bij een tweede of volgend kind krijgen de ouders een hogere bijdrage.

## Eigen bijdrage ouders

Ondersteund door overheids- en werkgeversbijdragen kunnen de ouders de resterende kinderopvangkosten zelf betalen. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor het betalen van de rekening. De overheid stelt de hoogte van de ouderbijdrage vast. Daarbij wordt gelet op de financiële draagkracht van de ouders. Eénmaal per kalenderjaar dient de overheids- en werkgeversbijdrage te worden aangevraagd.

De ouders ontvangen de ouderbijdrage van de Belastingdienst. De aanvraag diende voor 1 december 2004 te zijn ingediend. Vanaf januari 2005 wordt de bijdrage waarop ouders recht hebben

maandelijks uitbetaald. Na afloop van een kalenderjaar moet een definitieve opgave van de betaalde kosten aan de Belastingdienst worden verstrekt. Indien de werkgever minder dan éénderde deel van de kosten bijdraagt kunnen ouders een gedeeltelijke en inkomensafhankelijke compensatie van de overheid krijgen.

## Kwaliteitseisen kinderopvang

De wet stelt kwaliteitseisen aan de kinderopvang.

## Zo moet de kinderopvang ondernemer aantoonbare aandacht besteden aan:

- het aantal beroepskrachten in relatie tot het aantal kinderen per leeftijdscategorie;
- de groepsgrootte;
- de opleidingseisen van de beroepskrachten;
- de opstelling van een risico-inventarisatie;
- het afsluiten van een schriftelijke overeenkomst met ouders;
- de verstrekking van informatie aan ouders over het beleid.

De gemeenten houden toezicht op de kwaliteit van de kinderopvangorganisaties die binnen hun grenzen werkzaam zijn. De controles worden uitgevoerd door de GGD.

## Wat verandert er voor werkgevers?

- Werkgevers zijn niet verplicht bij te dragen aan de kinderopvangkosten van hun werknemer, zij kunnen zelf de bijdrage bepalen. Uiteraard is een eventuele bepaling in de CAO van toepassing. De wet gaat ervan uit dat zij eenzijdig tot maximaal eenderde vergoeden. Een extra vergoeding is belast. De afdrachtvermindering kinderopvang vervalt.
- Zij hebben (afgezien van het overeengekomen werkgeversdeel) géén extra kosten voor tweede en daarop volgende kinderen. De huidige lagere eigen bijdrage van de ouders per tweede en derde kind wordt straks vervangen door een hogere tegemoetkoming van de overheid.

- Zij hebben lagere administratieve lasten. Werkgevers betalen een vaste bijdrage en hoeven geen ingewikkelde loonberekeningen meer te maken om hun kinderopvangbijdrage vast te stellen. Ook levert het wegvallen van de administratieve handelingen voor de WVA een lastenverlichting op. Wel moeten zij van de kinderopvangbijdrage een administratie bijhouden.
- De kosten van dienstverlening aan ouders door een intermediair die zij vergoeden gelden tot 2008 als loon in natura en zijn dus belast.
- De overeenkomsten die zij zelf hebben met instellingen kunnen worden beëindigd. Wel moet men rekening houden met een eventuele opzeggingstermijn en één en ander goed afstemmen met de werknemer.



## Ondersteuning ondernemers door overheid

Om de invoering van de wet zo goed mogelijk te laten verlopen heeft het Ministerie van SZW het Programmabureau implementatie Wet kinderopvang opgericht. Dit bureau ondersteunt ondernemers in de kinderopvang, gemeenten, werkgevers en werknemers bij de invoering van de wet. Op de website 'www.wetkinderopvang.nl' is meer informatie over dit onderwerp te vinden waaronder berekeningstabellen van de extra tegemoetkoming. •

## Informatieplicht van zieke werknemers

De Wet Verbetering Poortwachter schrijft uitdrukkelijk voor hoe Arbodiensten, werkgevers en werknemers met elkaar moeten omgaan.

De werkgever is verplicht vast te stellen of een zieke werknemer recht heeft op arbeidsverzuim met behoud van salaris. Om hierover duidelijkheid te krijgen, moet de werkgever de werknemer expliciet vragen welke werkzaamheden hij of zij

nog wel zou kunnen verrichten. Deze informatie valt niet onder het medisch geheim en de werknemer is verplicht om vragen hierover te beantwoorden. Doet hij dat niet, dan mag de werkgever de loondoorbetaling tijdelijk stoppen. •

## Verbetering van vrijstelling voor bedrijfsoverdrachten

De vrijstelling voor een bedrijfsoverdracht wordt verbeterd. In het voorstel wordt onder voorwaarden de vrijstelling voor het schenkings- en successierecht verhoogd van 30% van (kort gezegd) het ondernemingsvermogen naar 60% in de jaren 2005 en 2006 en naar 75% vanaf 1 januari 2007.

Ook voor de stakende IB-ondernemer komt er een uitstelregeling indien de overnemer de koopsom niet ineens betaald. Voor de verschuldigde inkomstenbelasting wordt gedurende maximaal tien jaar uitstel van betaling verleend. Dit mede afhankelijk van het overeengekomen aflossingschema. •

## Belastingen 2005 verhoogd

Onze regering heeft ook dit jaar de belastingschijven voor loon- en inkomstenbelasting niet ongemoeid gelaten. Verschillende maatregelen leiden in 2005 tot een stijging van het totale tarief van de 1e schijf met 0,85% en van de 2e schijf met 1,45%.

Onderstaand vindt u een tabel met de veranderingen in de belasting- en premietarieven.

### Belasting- en Premietarieven 2005

	1e schijf	2e schijf	3e schijf	4e schijf
Lengte schijf	€ 16.893	€ 13.464	€ 21.405	restant
Loonbelasting	1,80%	9,35%	42,00%	52,00%
Premies	32,60%	32,60%	-	-
Totale loonheffing	34,40%	41,95%	42,00%	52,00%

## Fotogalerij

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



Mr. drs. Gerard Stuijt: Gerard heeft na zijn studie economie fiscaal recht gestudeerd.



Ton Rus: Ton is belastingconsulent en studierend voor belastingadviseur.

Gerard en Ton vormen samen met venoot John Voulon de fiscale afdeling van Accuraed. Voor fiscale vragen op (bijna) elk gebied kunt u bij hen terecht. Zij verzorgen op kantoor alle aangiften inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, bezwaar- en beroepsprocedures en zijn belast met de fiscale advisering. •

