

Accuraed Actueel

Accountants & Adviseurs

Geachte lezer...

Hierbij ontvangt u de juni-uitgave 2005 van ons nieuwsbulletin. 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 dit bulletin.

Wij wensen u veel leesplezier en goede zaken!

Minimumloon voor dertien- en veertien-jarigen

Het Haagse gerechtshof heeft onlangs bepaald dat jongeren van dertien en veertien jaar met een bijbaan recht hebben op een minimumloon. Het ontbreken van een wettelijk minimumloon voor deze groep jonge werkers is in strijd met internationale verdragen.

Jongeren van 13 en 14 jaar hebben nu nog geen wettelijk recht op een minimumloon, terwijl voor 15-jarigen wel een minimum is vastgesteld: € 2,19 bruto per uur. Een werkgever mag dus zelf de hoogte van het loon vaststellen. Sinds 1996 mogen jongeren van dertien en veertien jaar een bijbaan of een vakantiebaan hebben. De jongeren mogen alleen licht werk doen, dat geen risico's met zich meebrengt. Ze kunnen bijvoorbeeld dus niet in een fabriek werken. De jongeren mogen wel vakken vullen, schoonmaken en folders rondbrengen. Het werk moet altijd onder toezicht gebeuren en is gebonden aan strikte werktijden. De jongeren mogen in



de vakantie bijvoorbeeld niet meer dan vier weken werken, met een maximum van 35 uur per week. Minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft cassatie aangetekend tegen de uitspraak. Volgens De Geus wordt ten onrechte de indruk gewekt dat deze groep jongeren volwaardig deelneemt aan het werkproces. Bovendien is hij van mening dat het maken van onderscheid naar leeftijd rechtvaardig is. Deze leeftijds grenzen worden namelijk op dezelfde manier gehanteerd in andere regels, zoals de Arbeidsomstandighedenwet, internationale richtlijnen en verdragen. •

Let op uw WAO'ers

Hebt u werknemers in dienst die in de WAO zitten? Let er dan op om na twee jaar het arbeidscontract op te zeggen. Want wanneer de WAO overgaat in de WIA kunnen dergelijke uit het oog verloren werknemers hoge kosten met zich meebrengen.

Het UWV is begonnen met het herkeuren van WAO'ers en naar verwachting zal ongeveer de helft van de huidige arbeids-

ongeschikten geheel of gedeeltelijk goedgekeurd worden. Mocht een werknemer van u die in de WAO zit, worden goedgekeurd, dan moet u weer loon doorbetalen en werk aanbieden, een reïntegratietraject starten of het contract proberen te ontbinden. In het laatste geval kan de werknemer om een ontslagvergoeding vragen. Het is daarom meer dan raadzaam om eens de balans op te maken wat betreft uw WAO-werknemers. •



Werknemers krijgen recht op langdurend zorgverlof

De Eerste Kamer heeft ingestemd met de invoering van het Wetsvoorstel langdurend zorgverlof per 1 juni 2005. Hierdoor krijgen werknemers het wettelijke recht onbetaald verlof op te nemen om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd.

Minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderstreept met het wetsvoorstel het belang van een wettelijk recht op verlof voor de zorg aan een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Gebleken is dat dergelijke situaties voor werknemers zo zwaar zijn dat ondersteuning van de overheid in de vorm van een recht op verlof, heel belangrijk is.

Het recht is overigens wel geclausuleerd: de werkgever kan het vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren. De Geus ziet het recht op onbetaald langdurend zorgverlof als sluitstuk van de Wet arbeid en zorg, waarin ook de andere verlofregelingen gebundeld zijn: adoptieverlof, calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en kraamverlof voor de partner. •

Wijzigingen in de Arbo-wet per 1 juli 2005

Bedrijven krijgen meer vrijheid bij de invulling van de preventie en begeleiding van ziekteverzuim. Hieronder vindt u de veranderingen per 1 juli 2005:

- Indien een werkgever ervoor kiest om de Arbo-deskundigheid anders vorm te geven, dient hierover vooraf overeenstemming te zijn tussen werkgever en werknemers, op brancheniveau (CAO) dan wel bedrijfsniveau (OR/PVT). Hiermee wordt de medezeggenschap over Arbo-zorg uitgebreid.
- Na 1 juli 2005 moet een werkgever ten minste één werknemer aanwijzen voor de taak van preventiemedewerker/Arbo-coördinator. In bedrijven met maximaal 15 werknemers mag de werkgever deze taken zelf op zich nemen. De preventiemedewerker draagt zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf.
- De beoordeling of toetsing van de

risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet door een gecertificeerde deskundige plaatsvinden. Na de wetswijziging hoeven bedrijven met maximaal 10 werknemers hun RI&E niet langer te laten toetsen, mits ze gebruik maken van een goedgekeurd, branche-specifiek RI&E-instrument

- Voor ziekteverzuimbegeleiding, het arbeidsomstandighedenpreekuur, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen moet een bedrijfsarts beschikbaar zijn.

Ook na de wetswijziging blijft de werkgever dus verplicht zich deskundig te laten ondersteunen bij preventie- en verzuimaanpak. Het is daarom van belang voor de werkgever om eerst zekerheid te hebben over een alternatieve vorm voor het inlenen van deze deskundigheid, voordat de werkgever het contract met een Arbo-dienst beëindigt. •

Bewijslast bij seksuele intimidatie gaat veranderen

De bewijslast voor seksuele intimidatie wordt omgedraaid. Het indienen van een klacht en het aannemelijk maken van de beschuldiging is het enige wat een 'slachtoffer' in de toekomst zal moeten doen. Het is aan de beschuldigde partij om het tegendeel te bewijzen. Dat heeft het kabinet besloten.

Slachtoffers kunnen een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. Daarmee geeft het kabinet uitvoering aan een Europese richtlijn. De omkering van de bewijslast is opgenomen in een wetswijziging dat het verbod van seksuele intimidatie overhevelt van de Arbeidsomstandighedenwet naar de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De omgekeerde bewijslast geldt ook voor ongelijkheid in beloning en andere



vormen van discriminatie. Wanneer een werknemer bij de rechter feiten naar voren brengt die wijzen op discriminatie, zoals een lagere beloning op grond van sekse, dan is het aan de werkgever om het tegendeel te bewijzen. •

Onbelaste vervoerkaart bij wegwerkzaamheden

Werknemers mogen bij langdurige wegwerkzaamheden zonder fiscale gevolgen tijdelijk een grotendeels door de overheid gefinancierde vervoerkaart ontvangen. Deze kaart mag verstrekt worden naast de al onbelaste vergoeding voor reguliere reiskosten.

Om te voorkomen dat werkgevers worden opgezadeld met aanzienlijke administratieve lasten om de samenloop van reiskostenvergoedingen en vervoerbewijzen te administreren komt staatssecretaris Wijn van Financiën met een besluit waarin hij de weg vrijmaakt voor een onbelaste doorbetaling van deze reiskostenvergoedingen. In een later stadium wordt in een wetsvoorstel vastgelegd onder welke voorwaarden in toekomstige situaties een zelfde behandeling mogelijk is. Belangrijke criteria zullen daarbij zijn dat de financiering van de openbaarvervoerverklaring grotendeels door de overheid plaatsvindt en dat slechts korte tijd sprake is van samenloop van reiskostenvergoedingen en vervoerbewijzen. In die situatie staat een aanpassing van de reiskostenvergoedingen niet in verhouding tot het voorkomen van grootschalig fileleed, economische schade en overlast voor omwonenden. •

Behandeling WIA

Het wetsvoorstel **Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)** wordt **13 juni in de Tweede Kamer behandeld**.

Het kabinet vindt een snelle invoering noodzakelijk en houdt vast aan de geplande ingangsdatum van 1 januari 2006. De WIA bestaat uit de Regeling werkherleving gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA). Werkgevers kunnen met de WIA de risico's van arbeidsongeschiktheid van hun werknemers zelf dragen, particulier verzekeren of bij het UWV verzekeren. •

Boeterente liever niet financieren

De hypotheekrente is op dit moment historisch laag te noemen als gevolg waarvan velen besluiten om hun hypotheek over te sluiten.

Het gevolg is vaak dat een forse boeterente moet worden betaald ten aanzien van de oude hypotheek. Stel dat de boeterente € 10.000 bedraagt, dan is dit bedrag in zijn geheel aftrekbaar. Maar let op wanneer u de boeterente niet uit eigen middelen kunt betalen maar moet financieren. In dat geval is de rente over de financiering gedurende



de gehele looptijd van de lening niet aftrekbaar. Zou u bijvoorbeeld voor een 1-jaar rentevastperiode 3,5% rente betalen, dan is per jaar € 350 niet aftrekbaar en dat gedurende de gehele looptijd... Toch duur die boeterente. •

Let op leeftijd kind bij eenmalige verhoogde belastingvrije schenking



hoogde vrijstelling in de aangifte een beroep wordt gedaan. De periode begint te lopen op de dag dat het kind 18 jaar wordt en eindigt op de dag waarop de leeftijd van 35 jaar wordt bereikt. Let op: de schenkingen die gedurende het gehele kalenderjaar aan het kind worden gedaan, moeten bij elkaar worden opgeteld.

Is het kind ouder dan 34 en is er nog geen gebruik gemaakt van de verhoogde vrijstelling, dan is een beroep op de vrijstelling toch nog mogelijk zolang de echtgenoot of geregistreerd partner van het kind de vereiste leeftijd heeft. Voorwaarde is niet dat aan die echtgenoot geschenken worden.

Voorbeeld: Jan is 39, zijn echtgenote Saskia is 33. De ouders van Jan kunnen in het jaar 2005 een bedrag van maximaal € 21.506 belastingvrij schenken aan Jan.

Een aangiftebiljet waarin op de vrijstelling een beroep wordt gedaan, moet worden ingediend binnen twee maanden na het einde van het kalenderjaar waarin de schenking heeft plaatsgevonden. •

Voor schenkingen aan kinderen bestaat onder voorwaarden recht op de éénmalige verhoogde vrijstelling van € 21.506 (jaar 2005). Dit is het geval als het kind ten tijde van de schenking tussen de 18 en 35 jaar oud is.

Bedraagt de schenking meer dan het vrijgestelde bedrag, dan is schenkingsrecht verschuldigd over het meerdere. Voorwaarde is wel dat op deze ver-

Hilde Prosée en Hans Baar van Orangerie Elswout in Overveen:

“Onze kwaliteit is ook onze beste promotie!”

Op het Landgoed Elswout in Overveen, temidden van de prachtige en rustige natuur, staat de gelijknamige Orangerie dagelijks klaar om haar gasten te ontvangen. “In de horecabranche leveren wij een uniek concept”, laat Hans Baar weten, die samen met zijn vrouw Hilde Prosée sinds 1 januari 2000 de directie over ‘hun’ restaurant voert. “We zijn een evenementenlocatie en regelen in de meest brede zin van het woord zakelijke presentaties, vergaderingen en huwelijksfeesten, lunches en diners op top-niveau.” Alleen op de zondagen is de Orangerie Elswout voor wandelaars op het landgoed geopend voor koffie, een drankje en een hapje. “Lokaal en regionaal staan we hoog aangeschreven.



Orangerie Elswout, gelegen op een prachtig landgoed in Overveen.

En natuurlijk zijn we daar trots op omdat de door ons geleverde kwaliteit gewoon ook de beste promotie van ons bedrijf blijkt te zijn!”

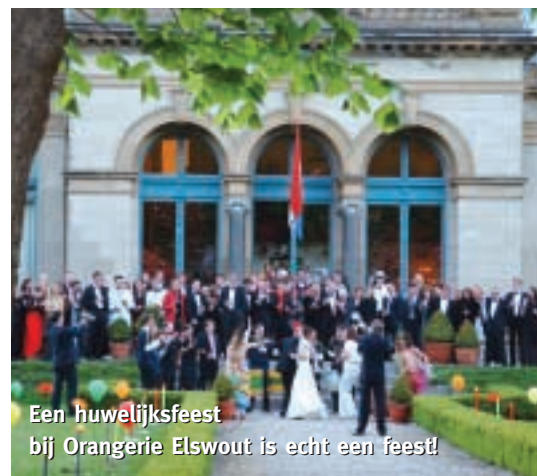
“Door de wol geverfd”

Zowel Hilde als ook Hans - beiden rond

de veertig jaar - zijn in de horecawereld inmiddels ‘door de wol geverfd’. “We hebben elkaar bij een luxe partycentrum in Heemstede leren kennen, waar we toen in de bediening werkzaam waren”, vertelt Hans. “In 1994 ben ik de wijnhandel ingegaan. Voor een firma in Den Haag deed ik de in- en verkoop voor horecabedrijven. Later ben ik als accountmanager overgestapt naar Brand Bierbrouwerij en adviseerde met name startende horecabedrijven waar de brouwerij financieel bij betrokken was. Na het partycentrum heeft Hilde nog voor twee restaurants in het topsegment gewerkt.” Medio 1999 kwam het echtpaar, dat in 1993 met elkaar is getrouwd, ter ore dat de Orangerie Elswout te koop werd aangeboden. “Voor ons een unieke gelegenheid om een eigen bedrijf in een prachtige omgeving te beginnen. Op 1 januari 2000 hebben we de ‘grote stap’ gemaakt, nadat we adviezen hadden gekregen van John Voulon van Accuraed Accountants & Adviseurs uit Schagen, waar een neef van Hilde toen nog werkzaam was. Op een uiterst vakkundige en plezierige manier zijn we door hem begeleid bij de onderhandelingen over de aanschaf van de Orangerie, die we - wat het gebouw betreft - overigens tot 2060 in erfpacht hebben.”

“Meer dan tevreden”

De Orangerie Elswout - door het dagblad De Telegraaf is het landgoed tot het mooiste in Nederland uitgeroepen - levert dus topkwaliteit voor groepen, variërend van 20 tot 500 personen. “In een klassieke omgeving zijn we echt verrassend en vernieuwend bezig. Niet alleen in de keuken, maar ook voor wat betreft de totale verzorging van onze



Een huwelijksfeest bij Orangerie Elswout is echt een feest!

gasten”, aldus Hans, die vijf mensen ‘in vaste dienst’ heeft en daarnaast over vijftien ambulante medewerk(st)ers kan beschikken. “Toen wij het bedrijf overnamen, werden er ongeveer honderd partijen jaarlijks bij de Orangerie gehouden. Dat aantal is snel opgelopen tot gemiddeld 170; drie tot vier partijen per week dus.” Via Kees Zuurbier - ook van Accuraed - is het echtpaar in het eerste jaar als ‘startende ondernemers’ enige tijd gevolgd door RTL-5, die over de ‘handel en wandel’ van de Orangerie Elswout een programma heeft gemaakt, dat op de televisie is uitgezonden. “Met Accuraed zijn we meer dan tevreden”, laat Hans weten. “Zij adviseren ons niet alleen over juridische en fiscale zaken, maar verzorgen ook onze volledige administratie en produceren onze jaarcijfers. Voor mij is het een groot pluspunt dat de mensen van Accuraed mij regelmatig ‘achter de broek zitten’ en met ons meedenken. Als bedrijf hebben we dát gewoon nodig. Vandaar dat we ook niet buiten ze willen én kunnen!”

Jan Deurloo

Accuraed
Accountants & Adviseurs