



Wij staan onze klanten bij met Raad en Daad

daarom heten wij R&D!

Uitgave maart 2014

Geachte lezer,

Voor u ligt de eerste nieuwsbrief van 2014. Een nieuw jaar met nieuwe kansen en met een positief bericht over de economische groei. Het consumentenvertrouwen is toegenomen en ook de woningmarkt laat een licht herstel zien. De arbeidsmarkt laat helaas een wat minder rooskleurig beeld zien; in 2014 wordt nog een daling van het aantal banen verwacht. Dit lijkt tegenstrijdig, maar is het niet als men bedenkt dat de arbeidsmarkt altijd met vertraging reageert op de economische ontwikkelingen. De eerste tekenen van economisch herstel zijn in ieder geval zichtbaar. Wij hopen dat dit ook voor u merkbaar zal zijn. Laat de lente maar komen!

In deze nieuwsbrief attenderen wij u op een aantal nieuwe kabinetsmaatregelen, bijvoorbeeld het ontslagrecht, de in te voeren werkkostenregeling en verschillende fiscale maatregelen. Mocht u naar aanleiding van de inhoud van de nieuwsbrief vragen hebben, neemt u gerust contact met ons op.

Wij wensen u goede zaken en veel leesplezier.

Nieuw ontslagrecht op komst

De langverwachte herziening van het ontslagrecht zit er nu echt aan te komen. Het wetsvoorstel dat eerder was ingediend, is inmiddels - met enkele wijzigingen - aangenomen door de Tweede Kamer en dat zal vermoedelijk ook in de Eerste Kamer het geval zijn. Alle lichten voor invoering staan op groen.

De eerder beoogde aanpassing van het zogenaamde 'ketenbeding' per 1 juli 2014 voor de extra bescherming van flexwerkers is uitgesteld naar 1 juli 2015. Vanaf die datum krijgen werkgevers minder mogelijkheden om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan en worden er beperkingen gesteld aan bijvoorbeeld het proeftijdbeding, het concurrentiebeding, nul-urencontracten en het uitzendbeding. Tot 1 juli 2015 verandert er niets. Op basis van de huidige ketenregeling is het toegestaan dat u een werknemer binnen een periode van 36 maanden drie contracten voor bepaalde tijd aanbiedt. De derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, mits de periode van drie jaar niet wordt overschreden en mits tussen de contracten geen tussenpozen gelegen zijn van meer dan drie maanden. Bij cao kan van deze ketenbepaling worden afgeweken.

Wat verandert er vanaf 1 juli 2015?

Vanaf 1 juli 2015 wordt de periode waarin u tijdelijke contracten aan mag bieden, verkort naar twee jaar. In deze periode mag u nog steeds drie tijdelijke contracten aanbieden



en wordt het vierde contract een contract voor onbepaalde tijd. De onderbreking tussen de contracten moet vanaf deze datum minimaal zes maanden bedragen (nu drie maanden). Bij cao kan alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling (maar niet van de periode van zes maanden) indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van het werk noodzakelijk is, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste kan worden gesteld op zes in een periode van vier jaar. •

Houd privé en zakelijk gescheiden!

Uit onderzoek van de Belastingdienst blijkt dat veel ondernemers ten onrechte wel eens privé-uitgaven op de zaak boeken. Alleen echte zakelijke kosten zijn aftrekbaar van de winst. Zakelijke kosten zijn die kosten die redelijkerwijs nodig zijn voor de uitoefening van de onderneming en dus rechtstreeks betrekking hebben op die onderneming. De resultaten van het onderzoek zijn voor de

Belastingdienst aanleiding om de komende tijd extra te gaan controleren op de kostenaftrek. Ondernemers die ten onrechte privé-uitgaven als zakelijk hebben geboekt, kunnen een navordering van de Belastingdienst ontvangen met een boete die kan oplopen tot 100%. Alle reden dus om ervoor te zorgen dat u zakelijk en privé strikt gescheiden houdt. •

AOW, duidelijkheid over status samenwonen of alleenstaand



Maar wat nu, als je bijvoorbeeld ieder weekend bij je partner bent en door de week in je eigen huis? Is dat samenwonen? Omdat de Sociale Verzekeringsbank (SVB) de status op individuele basis beoordeelt, is er niet altijd duidelijkheid bij betrokkenen. Een groot aantal ouderen is bang dat de SVB de AOW-uitkering zal verlagen en wellicht zelfs een boete zal opleggen.

Onlangs is een nieuw wetsvoorstel ingediend dat aan alle onduidelijkheid een einde moet maken. Degenen die alleen in hun woning wonen en daarvoor zelf de kosten dragen, worden voor de AOW als alleenstaand gezien en krijgen de hoge uitkering. Ook al zijn zij vaak samen met hun partner.

Let wel: dit is nog een wetsvoorstel. Pas als de Tweede en de Eerste Kamer akkoord zijn, wordt de wet ingevoerd. Overigens gaat deze 'twee-woningen-regel' alleen gelden voor de AOW en dus niet voor andere wetten zoals de Algemene nabestaandenwet (Anw). •

De alleenstaande AOW'er ontvangt een hogere AOW-uitkering dan de samenwonende. Voor de alleenstaande bedraagt de AOW in 2014 € 14.040 per jaar en voor de samenwonende € 9.721. Het is dus voor de AOW gunstig om als alleenstaand te worden aangemerkt.

Premiekortingsregeling voor jongeren

Werkgevers kunnen vanaf 1 juli 2014 gebruik maken van een tijdelijke premiekortingsregeling voor het in dienst nemen van jongeren met een WW- of bijstandsuitkering.

De regeling is bedoeld om jongeren die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, meer kans op werk(ervaring) te bieden. Voor jongeren die voorafgaand aan het in dienst treden een WW- of bijstandsuitkering hadden, mag de werkgever € 3.500 per jaar premiekorting toepassen.



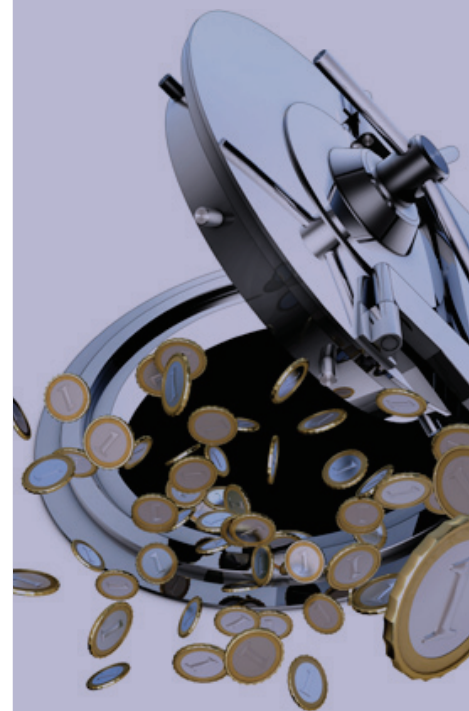
De korting geldt voor werknemers die tussen 1 januari 2014 en 1 januari 2016 in dienst treden en mag vanaf 1 juli 2014 worden toegepast. Dus in 2014 maximaal € 1.750. De korting kan worden toegepast zolang de dienstbetrekking met de werknemer duurt (en aan de voorwaarden wordt voldaan), echter maximaal twee jaar. Voor werknemers die voor 1 juli 2014 in dienst zijn getreden, start de tweejaarsperiode per 1 juli 2014.

De voorwaarden waaraan voldaan moet worden zijn:

- op het moment van in dienst treden moet de werknemer 18 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 27 jaar;
- de overeengekomen duur van de dienstbetrekking is minimaal zes maanden en de arbeidsduur is tenminste 32 uur per week;
- de werkgever dient een doelgroepverklaring van het UWV of van de gemeente in de loonadministratie te bewaren. •

Dividenduitkering 2014 lager belast

Bent u in het bezit van een besloten vennootschap (BV)? Dan kan het lonen om in 2014 een dividenduitkering te doen. Over een dividenduitkering tot maximaal € 250.000 betaalt u dit jaar slechts 22% belasting. Normaal is het tarief 25%. U kunt dus een voordeel behalen van maximaal € 7.500. Bent u gehuwd of hebt u een fiscaal partner, dan kunt u het voordeel verdubbelen tot € 15.000 door een dividend van € 500.000 uit te keren en daarvan € 250.000 toe te rekenen aan uw partner.



Voordat een dividenduitkering kan worden gedaan, moet worden onderzocht of de BV over voldoende middelen beschikt om een uitkering te kunnen doen. Als in de BV een pensioenverplichting is opgenomen, dan moet ook worden bekeken of de BV nadat dividend is uitgekeerd nog in staat is om het toegezegde pensioen uit te keren. Is dat niet het geval, dan is het onverstandig om toch een uitkering te doen. U loopt dan het risico dat u ineens belasting moet betalen over de gehele waarde van het pensioen. Het tarief kan daarbij oplopen tot 72%! Als is gebleken dat een dividenduitkering zonder problemen kan plaatsvinden, moet de vergadering van aandeelhouders het besluit daartoe nemen en moet de BV op moment van uitkering aangifte dividendbelasting doen. •

Begin tijdig met invoering werkkostenregeling!

Werkgevers mogen op een fiscaal vriendelijke manier vergoedingen en verstrekkingen doen aan hun medewerkers. Het gaat hierbij om kerstpakketten, fietsen, personeelsuitjes, bedrijfsfitness etc. Vanaf 2011 kan voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen de oude regeling worden toegepast, maar ook de nieuwe werkkostenregeling. Met ingang van 1 januari 2015 is er geen keuze meer



en moet de werkkostenregeling worden toegepast.

Onder de nieuwe werkkostenregeling worden bestaande vergoedingen en verstrekkingen fiscaal anders behandeld dan onder de oude regeling. Dat kan voor u voordelig zijn, maar het kan u ook veel geld kosten. Om onaangename verrassingen te voorkomen moet worden bekeken hoe uw kostenvergoedingen onder de nieuwe regeling worden belast. Pakt dat slecht uit voor u, dan is het zinvol om maatregelen te nemen om de schade te beperken, bijvoorbeeld door het aanpassen van kostenvergoedingen. Dit is in veel gevallen niet zonder meer mogelijk. Vergoedingen maken vaak deel uit van een arbeidsovereenkomst of van een cao die u alleen in overleg kunt aanpassen.

Om de nieuwe regeling goed te kunnen uitvoeren, kan het nodig zijn om het rekening-schema in uw administratie aan te passen. Met de gebruikelijke schema's kunnen niet alle gegevens worden verzameld die daarvoor nodig zijn. Als u nog niet bent overstapt, dan is het belangrijk dat u tijdig begint met de voorbereidingen. ●

Digitale check voor curatele en bewind

Wilt u weten of iemand onder curatele staat of iemands vermogen onder bewind is gesteld? Dat kan eenvoudig en snel worden gecontroleerd via het Centraal Curatele en Bewind Register (CCBR).

Een persoon die onder curatele is gesteld, is niet meer handelingsbekwaam. Dit houdt in dat hij of zij niet in staat is om rechtsgeldig overeenkomsten te sluiten of betalingen te verrichten. Indien iemands vermogen onder bewind is gesteld, dan betekent dat dat deze persoon niet zonder de bewindvoerder beslissingen kan nemen over zijn vermogen.

Indien u zakelijk of privé met iemand 'in zee' gaat en twijfels hebt of deze persoon beslissingsbevoegd is, dan kan het dus raadzaam zijn om vooraf na te gaan of hij in het curatele- en bewindregister voorkomt. Dit register is te raadplegen via de link <http://curateleregister.rechtspraak.nl> Hierbij moeten de achternaam en de geboortedatum ingevoerd worden.

Overigens werkt het openbare register op dit moment nog niet naar behoren voor bewinden die zijn ingesteld vóór 1 januari 2014. Hiervoor kunt u via het register een digitale aanvraag doen waarna u binnen vijf werkdagen per post wordt geïnformeerd. Naar verluidt zijn vanaf 1 april 2014 de problemen verholpen en kunnen zowel de oude als de nieuwe bewinden via het digitale register worden geraadpleegd. ●



Alweer een Pensioenakkoord

Pensioenregelingen moeten dit jaar (alweer) worden aangepast. Tenminste, als alle plannen uit het Pensioenakkoord van afgelopen december ook werkelijk in de wet komen te staan. Vanaf 2015 mag dan jaarlijks (wederom) minder pensioen worden opgebouwd en over maximaal een salaris van € 100.000. De nieuwe regels gelden alleen voor pensioenregelingen waarin nog actief pensioen wordt opgebouwd. Is de deelnemer uit dienst of al met pensioen, dan hebben de plannen geen gevolgen.

In het verleden was de maatschappelijke opvatting van een 'goed pensioen' een oudedagsinkomen van 70% van het laatste salaris. Dit pensioen kon tijdens het arbeidzame leven in 35 jaar worden bereikt. Vanaf 2014 kost het 33 jaar om een pensioen ter grootte van 70% van het gemiddelde salaris te halen. Volgens de nieuwe voorstellen is daar vanaf 2015 ruim 37 jaar voor nodig. En dan telt het inkomen boven de € 100.000 niet meer mee. Welk pensioen werkelijk wordt opgebouwd, is overigens afhankelijk van de betreffende pensioenregeling en het salarisverloop.



Om de pijn nog enigszins te verzachten wordt voor werknemers met een inkomen boven de € 100.000 een nieuwe spaarmogelijkheid gecreëerd. Er mag worden gespaard in een 'nettolijfrente'. Deze nettolijfrente is vermogen waarover geen belasting (in box 3) hoeft te worden betaald. ●

Gebruikelijk loon voor de DGA

Een directeur/aandeelhouder (met tenminste 5% aandelenbelang) die op de loonlijst staat van zijn eigen BV moet een gebruikelijk loon ontvangen. Dat wil zeggen een loon dat gebruikelijk is voor iemand in een vergelijkbare functie en in een vergelijkbare onderneming. In de wet loonbelasting is een minimaal bedrag vastgelegd.



Voor 2014 is dit € 44.000. Als een gewone werknemer in vergelijkbare functies minder verdient, dan mag de DGA dat lagere salaris als gebruikelijk aanhouden. Wordt er meer verdiend dan € 44.000, dan mag de DGA hiervan maximaal 30% naar beneden afwijken, maar minimaal tot een loon van € 44.000. Bovendien mag de DGA niet minder verdienen dan de meest verdienende werknemer van de BV (of verbonden BV). Een lager loon dan € 44.000 moet door de DGA aannemelijk gemaakt kunnen worden; een hoger loon door de Belastingdienst.

Bij eenpersoons-BV's kan het gebruikelijk loon van de DGA ook wel worden vastgesteld volgens de zogenaamde afroommethode. Het gebruikelijk loon wordt dan gesteld op 70% van de omzet van de BV, na aftrek van kosten en een winstopslag.

De Belastingdienst wil deze methode nog wel eens toepassen, omdat dit vaak een hoger gebruikelijk loon oplevert. De Rechtbank Den Haag heeft onlangs echter bepaald dat deze methode niet zonder meer mag worden toegepast als het aannemelijk is dat in soortgelijke functies een lager loon gebruikelijk is.

Het kabinet heeft in het begrotingsakkoord afgesproken dat de 30% marge vanaf 2015 beperkt zal worden. Hoeveel is nog niet duidelijk.

Wijzigingen binnen de onderneming of op de arbeidsmarkt kunnen aanleiding zijn voor het verlagen van het gebruikelijk loon. Omdat loon vaak hoger wordt belast dan dividenduitkeringen, is het zinvol om jaarlijks te bekijken of uw loon eventueel naar beneden kan worden bijgesteld. ●

Collectief 'pensioen' voor zzp'ers vanaf 2015

Het kabinet en de belangenorganisaties voor zelfstandigen zijn het eens over een collectieve 'pensioenregeling' voor zelfstandig ondernemers in Nederland. Deelname aan deze regeling wordt vrijwillig en zzp'ers kunnen zelf bepalen hoeveel ze periodiek inleggen.

In Nederland zijn er momenteel zo'n 750.000 zzp'ers. Een zzp'er bouwt geen pensioen op zoals een werknemer dat via zijn werkgever doet en is daarom aangewezen op alternatieve manieren van pensioensparen. Dit kan door het sluiten van een lijfrenteverzekering bij een verzekeraar of een lijfrentespaarrekening bij een bank. Er zijn ook ondernemers die met de verkoop van de onderneming hun ouderdagsinkomen denken veilig te stellen. Voor degenen die hiervan niet afhankelijk willen zijn, kan de komst van een collectieve regeling uitkomst bieden. Het kabinet heeft een akkoord gesloten met verschillende belangenorganisaties over de invoering van een collectieve regeling die veel kenmerken heeft van lijfrentesparen.

Indien een zzp'er besluit deel te nemen, dan kan hij jaarlijks bepalen welk bedrag hij

inlegt (tot een wettelijk maximum). De ingelegde gelden worden collectief belegd en beheerd door een beleggingsinstelling zonder winstoogmerk, wat zou moeten leiden tot lage uitvoeringskosten. In de uitkeringsfase wordt geen levenslang pensioen uitgekeerd, maar is er sprake van een van tevoren vastgestelde uitkeringsduur. Tot zover eigenlijk een gewone lijfrentebankspaarvoorziening en geen volwaardige pensioenregeling waarbij de solidariteit voorop staat. Het onderscheid met de bestaande regels voor lijfrentesparen wordt onder andere duidelijk bij arbeidsongeschiktheid en bij een beroep op de bijstand. Bij arbeidsongeschiktheid van de zzp'er mag het gespaarde vermogen vroegtijdig worden opgenomen zonder fiscale sancties. Moet een beroep worden gedaan op de bijstand, dan blijft een deel van het gespaarde



vermogen (onder voorwaarden) buiten de zogenaamde 'Bijstandsnorm'. Bij een gewone lijfrenteregeling moet het lijfrentevermogen in beginsel wel worden aangesproken alvorens er een bijstandsuitkering volgt.

Het kabinet gaat de benodigde wetgeving zo snel mogelijk naar de Kamer sturen, zodat de regeling in 2015 kan ingaan. ●

Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is uitgegaan van de per 21 februari 2014 bekende (voorgestelde) wet- en regelgeving.

Deze nieuwsbrief wordt mede mogelijk gemaakt door EtnoLife Services B.V.



*"Een goed gesprek is de basis
voor een goede samenwerking."*

Accountants en Belastingadviseurs

Adres: Hantje de Jongstraat 6
3067 AB Rotterdam
Tel: 010 - 462 24 56
Fax: 010 - 462 18 36
E-mail: info@rdaccountants.nl
Internet: www.rdaccountants.nl

