

Geachte lezer,

Voor u ligt alweer de derde nieuwsbrief van dit jaar.

In deze nieuwsbrief treft u weer enkele interessante artikelen aan, waarin onder andere aandacht wordt geschonken aan de 'woekerpolis' en de mogelijkheid voor de DGA om zijn overbruggingspensioen te optimaliseren.

We komen nog even terug op de vaste onkostenvergoeding voor werknemers. Aanleiding is een recente uitspraak van de Hoge Raad. Hebt u naar aanleiding van deze artikelen vragen of wenst u meer informatie, dan kunt u uiteraard contact met ons opnemen. Onze gegevens vindt u op de achterzijde van deze nieuwsbrief.

Wij wensen u veel leesplezier en goede zaken.

De woekerpolis woekert voort!

De term woekerpolis is inmiddels al aardig ingeburgerd. De beleggingsverzekeringen met de vaak torenhoge kosten staan volop in de belangstelling en blijven de gemoederen bezighouden.

Het leek allemaal te mooi om waar te zijn. Offertes voor beleggingspolissen met rendementen van 20% op jaarbasis waren geen uitzondering. Deze verzekeringen gingen als zoete broodjes over de toonbank. Wie wilde immers niet profiteren van het gunstige beleggingsklimaat? Verzekeraars stimuleerden de tussenpersonen om de beleggingsverzekering aan de man te brengen om zodoende een zo groot mogelijk marktaandeel te veroveren. Dat de provisie die voor de bemiddeling aan de tussenpersonen werd betaald (en natuurlijk doorberekend wordt aan de polishouder) aan de hoge kant was, deerde niet; gezien het gunstige resultaat op beleggingen bleef er meer dan voldoende rendement over om de polishouder tevreden te stellen.



Zoals vele beleggers en polishouders inmiddels op pijnlijke wijze hebben gemerkt, bieden resultaten uit het verleden geen garantie voor de toekomst. Door de scherpe daling van de aandelenkoersen zagen de polishouders de waarde van hun beleggingsverzekering aanzienlijk verminderen en werd nog eens kritisch naar de polis gekeken. Naast de tegenvallende koersen bleken ook de hoge kosten de boosdoener. Uit onderzoek van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) kwam naar voren dat de kosten te hoog zijn. Soms zo hoog dat zelfs bij redelijke

beleggingsresultaten er nauwelijks rendement voor de polishouder overblijft. Dit mag de verzekeraars zeker worden aangerekend.

Huidige stand van zaken

De Ombudsman Financiële Dienstverlening heeft inmiddels een richtlijn gegeven met betrekking tot de kosten die verzekeraars voor beleggingsverzekeringen in rekening zouden mogen brengen. Naar aanleiding van deze richtlijn hebben verschillende verzekeraars besloten om geen nieuwe beleggingsverzekeringen meer af te sluiten. De Ombudsman heeft de verzekeraars geadviseerd de getroffen polishouders te compenseren voor de te veel in rekening gebrachte kosten. Verschillende belangenorganisaties hebben al aangegeven de voorgestelde compensatie onvoldoende te vinden.

Ook de overheid is volgens de Ombudsman mede verantwoordelijk voor de slechte rendementen op met name kleine beleggingspolissen die in het kader van een bedrijfspaarregeling zijn afgesloten. De overheid, die de deelname aan bedrijfspaarregelingen eerst heeft gestimuleerd, heeft vanaf 2001 de fiscale spelregels voor deze regelingen en de lijfrentepremieaftrek aanzienlijk verslechterd. Hierdoor waren veel polishouders genoodzaakt hun inleg te verlagen, waardoor de toch al hoge kosten, relatief zwaarder drukken op het polisrendement.

De discussie over wie nu precies wat moet gaan vergoeden is een lastige, maar een oplossing lijkt nabij. Wij houden u op de hoogte. •

Controleer certificering uitzendorganisatie!

Indien een werkgever personeel inleent via een uitzendorganisatie, dan is die organisatie verantwoordelijk voor de loonbetaling aan de werknemer. De inlenende werkgever kan bij faillissement van het uitzendbureau door de Belastingdienst alleen aansprakelijk worden gesteld voor niet betaalde loonheffing en omzetbelasting. Hierin komt verandering.

Minister Donner heeft bekend gemaakt dat hij de wetgeving zal aanpassen. Indien een werkgever gebruik maakt van een niet-gecertificeerde uitzendorganisatie, dan wordt die werkgever ook aansprakelijk voor de loonbetaling tot maximaal het niveau van het wettelijk minimum loon.

Samen met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Stichting Normering Arbeid gaat de minister ook het systeem van registratie aanpassen. Er zal onderscheid worden gemaakt tussen registratie en certificering. De registratie van uitzendondernemingen gaat hoogstwaarschijnlijk plaatsvinden bij de Kamer van Koophandel.

De gecertificeerde bedrijven blijven opgenomen in het Register Normering Arbeid.

Op de website van de Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl) kunt u controleren of de uitzendorganisatie waarmee u als werkgever zaken doet, een gecertificeerde organisatie is. •



Nogmaals vaste onkostenvergoeding!

In onze vorige nieuwsbrief hebben wij aandacht besteed aan het feit dat een vaste netto onkostenvergoeding aan een werknemer vooraf gespecificeerd dient te zijn. Ook hebben wij vermeld dat slechts kleine, regelmatig voorkomende kosten die nodig zijn voor een goede vervulling van de dienstbetrekking, voor een vaste onkostenvergoeding in aanmerking komen.

Met betrekking tot deze kosten heeft de Hoge Raad onlangs echter bepaald dat ook variabele, niet regelmatige kosten voor een vaste vergoeding in aanmerking kunnen komen. Uiteraard kunnen kosten slechts netto vergoed worden voor zover zij strekken tot een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.

In de aan de Hoge Raad voorgelegde zaak ging het onder andere over de hoogte van de lunchkosten.



Ter onderbouwing van de onkostenvergoeding had men een overzicht van de kosten over een periode van negen maanden opgesteld. Hieruit bleek dat de lunchkosten per periode zeer sterk wisselden, namelijk van € 30,- tot € 537,50.

De inspecteur stelde zich op het standpunt dat het hier niet meer ging om 'kleine, regelmatig voorkomende kosten'. Hij achtte dus een deel van de kostenvergoeding bovenmatig en legde daarover een naheffingsaanslag loonbelasting op.

De Hoge Raad was het echter niet eens met de inspecteur. Zoals gezegd was hij van oordeel dat ook variabele, niet regelmatige kosten voor een vaste onkostenvergoeding in aanmerking kunnen komen. Vereist is hiervoor dat aannemelijk is dat de kosten zich per kalenderjaar tot de veronderstelde omvang zullen voordoen. Dat de kosten niet iedere maand worden gemaakt en in hoogte variëren, is hierbij niet van belang. •



Parkeerkosten: belast of onbelast?

Mag de werkgever de parkeerkosten van een werknemer onbelast vergoeden? Het antwoord op deze vraag is afhankelijk van het feit of de werknemer gebruik maakt van de eigen auto of in een auto van de zaak rijdt.

Eigen auto

Rijdt de werknemer in een eigen auto dan kan de werkgever maximaal € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden. Dit bedrag is bedoeld om alle autokosten te dekken. Een aanvullende vergoeding voor parkeerkosten wordt belast voor de loonheffing. Het is wel mogelijk om gratis een parkeerplaats bij de werkplek ter beschikking te stellen. De werkgever moet dan zelf de eventuele huur van deze parkeerplaats voldoen.

Auto van de zaak

Aan de werknemer die in een auto van de zaak rijdt, mogen de parkeerkosten op de plek van de werkzaamheid onbelast worden vergoed. Dit betreft zowel de parkeerkosten bij de eigen werkplek als op het adres van een klant. Het is niet mogelijk om de parkeerkosten die de werknemer met een auto van de zaak aan derden betaalt te verrekenen met de maandelijkse fiscale bijtelling voor die auto.

Parkeerplaats bij de woning van de werknemer

Geeft de werkgever een bijdrage voor een parkeerplaats bij de woning van de werknemer, dan is deze altijd belast. Hierbij maakt het niet uit of de werkgever de kosten rechtstreeks betaalt of de door de werknemer betaalde kosten vergoedt. •

Lastenverlichting voor de DGA

De directeur-groothouder dient maandelijks aangifte te doen voor de loonbelasting en de BTW. Alleen indien de aan te geven BTW lager is dan € 7.000, dan mag voor de BTW per kwartaal aangifte worden gedaan.

Om de administratieve lasten voor de DGA te verlichten was het oorspronkelijke plan om de DGA uit de loonheffing te halen. In plaats van een maandelijks loonaangifte zou de heffing over het salaris jaarlijks via de aangifte inkomstenbelasting plaatsvinden.

Omdat de DGA dan de aftrek voor Speur- en ontwikkelingswerk zou missen, stuitten deze plannen op grote bezwaren uit de praktijk. Staatssecretaris De Jager heeft nu aangegeven dat de loonheffing voor de DGA blijft bestaan, maar wel vereenvoudigd zal worden.

De staatssecretaris stelt voor om

- de loonaangifte te vereenvoudigen
- bij ongewijzigde loongegevens de aangifte vooraf te kunnen doen
- maandelijks hetzelfde betalingskenmerk te hanteren
- de grens voor kwartaalaangifte BTW te verhogen van € 7.000,- naar € 15.000,-.

De maatregelen gaan in op 1 januari 2010 met uitzondering van de aanpassing van de BTW-grens voor kwartaalaangifte; deze maatregel zal naar verwachting al per 1 januari 2009 van kracht worden. •



Nederlanders onbekend met afschaffing partner-toeslag AOW

Een 65-jarige met een jongere partner krijgt bovenop de eigen AOW van € 697,- bruto per maand een zogenaamde partnertoeslag van maximaal € 682,- per maand. Deze toeslag wordt toegekend tot het moment waarop de jongere partner de 65-jarige leeftijd bereikt. Indien de partner eigen inkomen heeft, bijvoorbeeld inkomen uit arbeid, een sociale uitkering of VUT, dan wordt de partnertoeslag gekort.

Tien jaar geleden is het besluit genomen dat de partnertoeslag wordt afgeschaft voor iedereen die is geboren in 1950 of later. Met name alleenverdieners met een jongere partner worden hierdoor getroffen. Daarnaast wordt in pensioenregelingen meestal rekening gehouden met een hogere AOW dan de AOW die werkelijk wordt ontvangen. Als u denkt 70% van uw inkomen als pensioen te ontvangen, kunt u dus bedrogen uitkomen.

Uit een onderzoek is gebleken dat slechts 23% van de Nederlanders op de hoogte is van de afschaffing van de partnertoeslag in 2015. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom besloten een campagne te starten met het doel mensen aan te sporen om zelf maatregelen te nemen om een eventueel inkomstekort op te vangen. Dit kan door extra te sparen in een pensioenregeling, het sluiten van lijfrentepolissen of gewoon door sparen uit het netto inkomen in box 3. Inmiddels zijn er al wel tien 'spaarjaren' verstreken, maar beter laat dan nooit zullen we maar zeggen. •

DGA geboren vóór 1950? Optimaliseer uw overbruggingspensioen!

Vanaf 2006 is de opbouw van een tijdelijk overbruggingspensioen tussen 60 en 65 jaar (TOP) alleen nog mogelijk voor werknemers die zijn geboren voor 1950. Voor werknemers was het toegestaan het TOP in tien jaar op te bouwen. Voor de DGA was de opbouw van een optimaal TOP alleen mogelijk bij 35 opbouwjaren in de pensioenregeling. Op basis van een uitspraak van de Hoge Raad kunnen nu ook DGA's het TOP versneld opbouwen. In de wandelgangen staat dit bekend als het Turbo TOP.

Een DGA met een salaris van € 70.000,- die tien dienstjaren heeft, bouwt in de oude situatie een TOP op van € 6.404,- uit te keren per jaar tussen 60 en 65 jaar. Op basis van het arrest van de Hoge Raad neemt het TOP toe tot € 18.449,- per jaar. Uiteraard betekent dit ook een verhoging van het fiscale doelvermogen.

Deze optimalisering is mogelijk voor DGA's die

- zijn geboren vóór 1950 en
- een pensioenregeling hebben waarin een TOP is opgenomen en
- een dienstverband hebben korter dan 35 jaar en
- de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.



Door middel van een addendum op de pensioenregeling kan de opbouw van het Turbo TOP worden gerealiseerd. Behoort u tot de doelgroep en wenst u in aanmerking te komen voor deze optimalisering, neemt u dan zo spoedig mogelijk contact op om de pensioenregeling aan te passen. •

De Quillettes & Hakkens

Uitgave september 2008

VUR, alternatief voor de VAR???

Bij freelancers, ZZP'ers en DGA's die voor een opdrachtgever werken, kan er onduidelijkheid zijn over de vraag of de opdrachtgever loonheffing moet afdragen. Is de opdrachtnemer in het bezit van een verklaring arbeidsrelatie (VAR), dan is de opdrachtgever gevrijwaard van de afdracht van de loonheffing. De VAR wordt aangevraagd bij de Belastingdienst die de aanvraag aan de hand van de ingevulde vragen beoordeelt. De verklaring is geldig voor maximaal een kalenderjaar en dient ieder kalenderjaar opnieuw te worden aangevraagd. Uit een door de Tweede Kamer gehouden evaluatie is gebleken dat 26% van de VAR-aanvragen niet wordt gehonoreerd door de Belastingdienst.

Zelfstandigen die niet met een VAR kunnen of willen werken, kunnen nu ook van uit een eigen Declarabele Uren BV@ de

werkzaamheden vervullen. De Belastingdienst, het UWV en de Uniforce Groep hebben hiertoe een overeenkomst gesloten. De zelfstandige komt in dienst van zijn eigen BV, de zogenaamde Declarabele Uren BV@ (DUBV) die hem verhuurt aan de opdrachtgever. Uniforce heeft een minderheidsbelang in de DUBV. Dit minderheidsbelang levert geen aandeel in de winst op, maar Uniforce krijgt wel de meerderheid van stemmen. Formeel kan Uniforce de directeur aandeelhouder dus ontslaan. Dit mag Uniforce alleen doen indien de DUBV de sociale premies niet betaalt. Door de gezagsverhouding is de directeur aandeelhouder verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Voor oudere startende ondernemers kan dit een voordeel zijn ten opzichte van de private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Uniforce controleert of de constructie aan alle voorwaarden

voldoet en geeft dan een Verklaring Uniforce Registratie (VUR) af. Deze verklaring wordt door alle inspecties in het land erkend. De opdrachtgever heeft dan de zekerheid dat hij geen loonheffing hoeft af te dragen. Voor alle duidelijkheid, de VUR is geen nieuwe vorm van arbeidsrelatie zoals in diverse nieuwsbronnen wordt vermeld, maar een product van een individuele aanbieder. De Belastingdienst benadrukt dan ook dat er geen sprake is van een officieel door haar erkende rechtsvorm en dat de 'VUR' geen alternatief is voor de VAR.

Voor de ondernemer gaat in eerste instantie de voorkeur uit naar de VAR. Levert het krijgen van een VAR problemen op, dan kan de VUR uitkomst bieden. •

Relatiegeschenk met de Kerst?

Ook dit jaar zal menig ondernemer zijn relaties willen 'verrassen' met een kerst attentie. Het is immers een gebruikelijk middel om de relatie met de klant te verstevigen. In het gebruikelijke schuilt echter ook de zwakheid. Hoe kan het anders?

Een relatiegeschenk is het meest effectief als hierdoor niet zozeer aandacht wordt gegeven aan de klant, maar aan de persoon. Hoe kunt u deze aandacht laten blijken?

Bijvoorbeeld door een geschenk met een persoonlijk tintje uit te zoeken. Een geschenk gerelateerd aan de hobby van cliënt, kaartjes voor een favoriet sporttoernooi of een boek van een lievelingsauteur. Tegelijkertijd mag een geschenk ook weer niet te persoonlijk zijn en de ontvanger in verlegenheid brengen.

U kunt ervoor zorgen dat uw geschenk onderscheidend is. Hiervoor kunt u groots uitpakken. Aan de andere kant moet het geschenk niet overkomen als een verkapte omkoop poging met het risico dat

de toekomstige relatie onder druk komt te staan. M.a.w. het geschenk moet wel in verhouding staan tot het belang dat de klant voor u heeft.

Niet alleen het geschenk zelf kan onderscheidend zijn, maar ook het moment waarop het wordt geschonken. Houdt het met de kerst bij een kaartje en verras uw cliënt eens door een midzomergeschenk, een 'terug van vakantie' attentie of een geschenk bij de verjaardag van de relatie.

Indien u het geschenk persoonlijk aflevert komt dit de relatie uiteraard ten goede. Vanzelfsprekend is het niet mogelijk om alle cliënten persoonlijk te bezoeken, maar u kunt bijvoorbeeld ieder jaar een aantal cliënten selecteren.

Waar u ook voor kiest, wacht niet tot het laatste moment.

Een goed gekozen relatiegeschenk kan zich zeker terugbetalen.

Hebt u vragen over de fiscale aspecten van een relatiegeschenk, neemt u dan even contact op. •



Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is uitgegaan van de per 27 augustus 2008 bekende wet- en regelgeving.

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

Postbus 687
5550 AR Valkenswaard

Telefoon: 040 201 61 63
Fax: 040 204 74 69
E-mail: info@qh-accountants.nl
Website: www.qh-accountants.nl

De Quillettes & Hakkens
a c c o u n t a n t s / a d v i s e u r s