

Update

Oud-werkgever moet bijbetalen bij pensioenoverdracht

Bij wisseling van werkgever moest de nieuwe werkgever tot voor kort bijdragen in de pensioenoverdracht. Sinds 1 januari 2011 verschuift die verplichting naar de oude werkgever.

Als een werknemer van werkgever wisselt, kan de waarde van zijn pensioen tegen betaling van een overdrachtsom worden overgedragen aan de nieuwe werkgever. Bij de berekening van de overdrachtswaarde moeten de pensioenverzekeraars het wettelijk standaardtarief hanteren. Dit tarief is vaak hoger dan het rentepercentage dat de verzekeraars hanteren om te berekenen hoeveel geld zij in kas moeten hebben om aan een toekomstige pensioenverplichting te kunnen voldoen.

Geen bijbetaling meer voor nieuwe werkgever

Tot 1 januari 2011 moest de nieuwe werkgever dit tekort bijbetalen, maar sinds 1 januari 2011 is deze verplichting overgegaan naar de oude werkgever. In 2011 is het wettelijk standaardtarief relatief laag, namelijk 2,984 procent. Omdat veel pensioenverzekeraars een rekenrente hanteren van 3 procent zullen de bijbetalingen vaak meevallen. Maar als een verzekeraar een hogere rekenrente hanteert, bijvoorbeeld 4 procent, kan de bijbetaling toch een flinke last vormen. Dit zal vooral het geval zijn als de desbetreffende ex-werknemer nogal wat dienstjaren achter de rug heeft.

Overigens is deze bijbetalingproblematiek niet aan de orde bij een beschikba-

repremiereregeling. Onder deze regeling wordt immers een kapitaal opgebouwd, waarmee later een pensioen wordt aangekocht.

Profiteer van wijzigingen in werk-kostenregeling

Van 1 januari 2011 tot 1 januari 2014 hebben werkgevers de keuze tussen het toepassen van de nieuwe werk-kostenregeling of het hanteren van de oude regelingen voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. Bij de invoering van de werkkostenregeling zijn tot in de laatste fase wijzigingen aangebracht.

Saldering reiskosten toegestaan

Zo was het oorspronkelijk de bedoeling dat saldering van reiskostenvergoedingen niet meer mogelijk zou zijn. Dit is nu bijgesteld. Stel dat een werkgever zijn werknemer 800 kilometers woon-werkverkeer vergoedt tegen € 0,16 per kilometer en 600 overige zakelijke kilometers tegen € 0,24 per kilometer. Zonder saldering moet de werkgever loonheffing inhouden op $600 \times (\text{€ } 0,24 - \text{normbedrag } \text{€ } 0,19) = \text{€ } 30$ of dit bedrag ten laste laten komen van de vrije ruimte van 1,4 procent van de fiscale loonsom. Nu saldering

is toegestaan, hoeft de werkgever in het voorbeeld alleen loonheffing in te houden over $(800 \times \text{€ } 0,16) + (600 \times \text{€ } 0,24) - (1400 \times \text{€ } 0,19) = \text{€ } 6$ of kan hij dit bedrag in de vrije ruimte laten vallen.

Kosten voorschieten

Een andere wijziging is dat werkgevers een vergoeding voor intermediaire kosten mogen opnemen in een vaste kostenvergoeding. Intermediaire kosten zijn kosten die de werknemer voorschiet voor zijn werkgever. Deze kosten moeten samenhangen met de bedrijfsvoering en dergelijke. Voorbeelden zijn een bloemetje op de balie en benzinekosten van de auto van de zaak.

Specificeren

De werkgever moet het bedrag van de intermediaire kosten wel aannemelijk kunnen maken. Hij moet de intermediaire kosten per kostenpost zelfs specificeren naar de aard en de veronderstelde omvang. De Belastingdienst mag de werkgever ten slotte vragen een steekproefsgewijs onderzoek van de werkelijk gemaakte kosten uit te voeren.

Column



Regeltje, regel, Wet

Ondernemend Nederland wil zich graag gelukkig prijzen met zo min mogelijk regelgeving. De overheid pakt samen met de ondernemers de handschoen op en zij gaan aan de slag om tot een regelarme maatschappij te komen. Regelarm wil overigens niet zeggen zonder regels, want dan komt het ook niet goed! Regels moeten er zijn, kijk alleen al naar de micro-omgeving van het gezin. Hier zijn ook regels nodig om de huishouding te structureren. Wij kennen allemaal de paarse krokodil. Een stapje in de goede richting. Een voorbeeld is dat het Centraal Bureau voor de Statistiek alleen maar gegevens mag opvragen die niet bij de overheid bekend zijn of kunnen zijn. Scheelt ook weer lange formulieren invullen. Daar zijn wij gelukkig mee.

En toch lukt het niet om de regels terug te dringen, want neem nu de werkkostenregeling. De regelgeving in de oude wet betrof 26 regels. Het zijn er nu 37 geworden en dat is nu wet! Wat een vooruitgang is er geboekt. Dit is maar één van de voorbeelden van uitbreiding van regeltjes naar wet. Het gebeurt op allerlei terreinen: milieu, arbo, gezondheidszorg, etc. Naar mijn mening is er maar één die hier beter van wordt en dat is de overheid. Hogere leges en belastingen zijn het gevolg. Ik ervaar, zonder te zeggen dat wij regelloos moeten zijn, in ieder geval de vele regels als onpraktisch, lastig, te uitgebreid. Zo werk je betutteling juist in de hand! Wij houden ons aan de wet en hebben het er maar mee te doen.

Kunnen wij er echt onderling niet meer uitkomen?

Gert van der Wiel

Betrokken

Yvette van der Linden Secretaresse, telefoniste receptioniste



“Voor mij was deze baan de ideale kans om mijn opgedane werkervaring en kennis in praktijk te brengen. Na een opleiding tot directiesecretaresse heb ik gewerkt op diverse afdelingen administratie, boekhouding en verkoop. Ik zag hoe Gert zijn bedrijf opzette en het nieuwe, kleinere van de onderneming sprak me wel aan. Je hebt hier de vrijheid om het samen tot een succes te maken. En eigen initiatief wordt gewaardeerd. Je hebt hier geen ellenlange procedures en regels, je kunt hier meer

jezelf zijn. En het mooiste is, de klanten stellen die persoonlijke aanpak ook zeer op prijs. Ik voel me soms net een spin in het web, ik ben echt van A tot Z bij alles betrokken. Ik ben het eerste aanspreekpunt voor klanten aan de balie en aan de telefoon, verzorg de interne en externe correspondentie, maak afspraken voor collega's en ik verstuur zowel opdrachtbevestigingen als aanmaningen. Alles is met elkaar verweven. Die veelzijdigheid is heerlijk. Geen dag is hetzelfde.”

Bekwaam

Kiezen voor een Besloten Vennootschap (BV)

Groeit de onderneming (bijvoorbeeld een eenmanszaak of vennootschap onder firma) en groeit daarbij ook het resultaat, dan kan het de moeite waard zijn om de rechtsvorm om te zetten in een Besloten Vennootschap (BV). Maar de groei van de onderneming hoeft niet de enige reden te zijn. Ook het beperken van aansprakelijkheden kan een reden zijn om de rechtsvorm te wijzigen. Nog een andere reden kan het verkoop klaar maken van de onderneming zijn. Er liggen dus niet alleen fiscale motieven ten grondslag aan de keuze voor een BV.

Afhankelijk van het al of niet bestaan van stille reserves en de hoogte hiervan wordt door ons berekend of de wijziging van de rechtsvorm met de fiscale faciliteit (ge-ruisloos) of zonder de fiscale faciliteit (ruisend) kan gebeuren. Het kan heel goed zijn om ruisend naar een BV te gaan. Dan wordt de onderneming minder gebonden aan voorwaarden, welke door de wetgever gesteld zijn. Deze berekening hebben wij voor diverse cliënten opgesteld en afhankelijk van de uitkomst is elke keer besloten welk traject ingezet wordt.

Onafhankelijk van het gekozen traject begeleiden wij de onderneming naar de BV. Intensief overleg met cliënt, fiscus en notaris is daarbij van wezenlijk belang. Ook in deze trajecten blijft de advisering maatwerk. Geen mens, maar ook geen onderneming is gelijk.

Sociale wet- en regelgeving vereenvoudigd

Met ingang van 1 januari 2011 zijn diverse UWV-regelingen vereenvoudigd. Wij zetten de belangrijkste twee voor u uiteen.

Vereenvoudiging zwangerschaps- en bevallingsuitkering

Er geldt vanaf 1 januari één regeling voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Tot en met vorig jaar nog kreeg de werkneemster tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof twee aparte uitkeringen rond de bevalling. Dat betekende post voor toekenning én voor beëindiging van de verschillende uitkeringen. In de nieuwe vereenvoudigde regeling krijgt uw werkneemster tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof voortaan één doorlopende uitkering. Inhoudelijk verandert er niets aan de regeling (hoogte en duur van de uitkering blijven gelijk).

Samenloop Ziektewet met WAO, WAZ en Wajong

Een tweede vereenvoudiging is de samenloop van Ziektewet met WAO, WAZ en Wajong. Voorheen kon een werknemer naast een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering ook een Ziektewet-uitkering krijgen. Het bedrag van de toegekende, heropende of verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering werd volledig betaald en in mindering gebracht op de Ziektewetuitkering.

In de nieuwe regeling betaalt UWV alleen de Ziektewetuitkering aan uw werknemer uit. Alleen als de arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is, verstrekt UWV die verhoging ook. Als uw werknemer geen Ziektewetuitkering ontvangt, wijzigt er niets. Dan wordt, zoals eerder, alleen de WAO-, WAZ- of

Wajong-uitkering verhoogd. Voordelen: minder verschuivingen in de soorten uitkeringen en minder vaak verrekeningen achteraf van uw werknemers uitkeringen.



Meer bescherming voor ondernemers tegen onredelijke verzoeken

De Tweede Kamer heeft een wetsvoorstel aangenomen dat ondernemers meer bescherming biedt tegen onredelijke verzoeken van de Belastingdienst dan nu het geval is.

De belastinginspecteur mag bij ondernemingen informatie opvragen die hij nodig heeft om te controleren of de ingediende aangiftes correct zijn. Als een ondernemer weigert deze informatie te leveren, riskeert hij omkering en verzwaring van de bewijslast.

Informatiebeschikking

Met het wetsvoorstel moet de inspecteur eerst een *informatiebeschikking* nemen als een ondernemer de gevraagde informatie weigert op te geven. Een informatiebeschikking bevat nogmaals het verzoek om informatie. Bovendien moet de inspecteur aangeven wat de gevolgen zijn als de gevraagde informatie niet wordt verstrekt.

In beroep gaan

Ondernemers kunnen in bezwaar en beroep gaan tegen een informatiebeschikking. Vanaf het moment dat de ondernemer bezwaar maakt tegen een informatiebeschikking, hoeft hij niet meer te voldoen aan het informatieverzoek. Pas wanneer hij in de bezwaarfase en/of de beroepsfase in het ongelijk wordt gesteld, moet de ondernemer alsnog de gevraagde informatie verstrekken. Overigens kan de belastingrechter de bewijslast bij de ondernemer leggen, als het beroep tegen de informatiebeschikking een 'kennelijk onredelijk gebruik' van het procesrecht vormt.



“Ik ga weg” is geen ontslagname

Een werknemer vraagt verlof om naar de tandarts te gaan. Zijn werkgever gelooft echter niet dat tandartsbezoek de reden is om vrij te vragen. De werkgever stelt voor op kantoor telefonisch met de tandarts een afspraak te maken, maar de medewerker wil daar niet op ingaan. Op zeker moment is de werknemer de discussie beu. Hij levert zijn sleutels in en zegt: “Ik ga weg.”

Betrouwbaar

Referentie

Wim Middendorp

Voor Wim Middendorp draait het vooral om de loonadministratie en belastingaangiften die te maken hebben met zijn pensioen b.v. en een holding. Na 25 jaar bij PriceWaterhouseCoopers was Middendorp er eigenlijk niet rouwig om dat hij als ‘te kleine klant’ meeverhuisde naar Van der Wiel. “Ik ben blij dat we nu bij Gert van der Wiel en zijn team zitten. De snelheid van werken is indrukwekkend en de samenwerking is open, persoonlijk en straight forward. Als voorbeeld van de persoonlijke aanpak, Gert kwam hier laatst zelf de balansen bespreken, waarna de definitieve stukken bijna met kerende post werden gepresenteerd. Chapeau! Er zijn bij Van der Wiel korte lijnen en je krijgt als je belt direct degene aan de lijn die je verder kan helpen. En ook niet onbelangrijk, de eerste rekeningen waren een verademing. Ze hebben echt alles in huis voor iemand als ik. Ik hoop de komende 25 jaar deze relatie zo te behouden.”



Zijn werkgever roept hem na dat als hij nu weggaat hij niet meer terug hoeft te komen.

Na twee weken ontvangt de werknemer een brief van zijn werkgever met de bevestiging van zijn ontslagname. De werknemer is het hiermee niet eens en stapt naar de rechter. Het hof stelt de werknemer in het gelijk en vindt dat de werknemer in de discussie niet duidelijk en ondubbelzinnig te kennen heeft gegeven dat hij ontslag wil nemen. Dat hij twee weken niets van zich laat horen, is onvoldoende om ontslagname aan te nemen. De werkgever heeft geroepen: “Als je nu gaat, hoef je niet meer terug te komen.” Het hof concludeert dat de werkgever de arbeidsovereenkomst daardoor eenzijdig heeft opgezegd. De werkgever moet zelfs een schadevergoeding betalen.

Moraal van dit verhaal: win tijdig advies in bij voor u ogenschijnlijk duidelijke kwesties.

Agenda

Van der Wiel is actief sponsor van SC Heerenveen (voetbal) en De Friesland Aris (basketbal). Beide clubs spelen dit seizoen nog de volgende thuiswedstrijden:

SC Heerenveen



- Zaterdag 19 februari
SC Heerenveen – AZ
- Zondag 6 maart
SC Heerenveen – Feyenoord
- Zaterdag 2 april
SC Heerenveen – Excelsior
- Vrijdag 15 april
SC Heerenveen – Utrecht
- Zondag 1 mei
SC Heerenveen – Ajax

De Friesland Aris



- Zaterdag 26 februari
De Friesland Aris – Nijmegen
- Zaterdag 5 maart
De Friesland Aris – Den Bosch
- Zaterdag 2 april
De Friesland Aris – Zwolle
- Zaterdag 16 april
De Friesland Aris – Groningen

Bedrijvencontactdagen 22 en 23 maart

Friese Ballonfeesten 27 t/m 31 juli

Colofon

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Van der Wiel en verschijnt drie maal per jaar.

Van der Wiel

Accountancy | Belasting | Advies

Bezoekadres:
Badweg 2
8934 AA Leeuwarden
Postadres:
Postbus 1263
8900 CG Leeuwarden
T: (058) 284 82 84
F: (058) 280 07 50
E: info@van-der-wiel.nl