

Baan Van Horssen

Actualiteiten



Geachte lezer,

Hierbij ontvangt u de juni-uitgave

2005 van ons nieuwsbulletin.

Hiermee willen wij u graag

informereren 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, branchespecifiek RI&E-instrument

- Voor ziekteverzuimbegeleiding, het arbeidsomstandighedenspreekuur, 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 openbaarvervoer verklaring 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



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 verhoogde 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 geschonken wordt.

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. •



Strengere controle identificatieplicht

Veel is er al geschreven over de administratieve verplichtingen van werkgevers rondom de identificatieplicht. Toch blijkt uit de praktijk dat veel werkgevers niet alles op orde hebben en hierdoor boetes en naheffingen riskeren.

Van belang is dat u van elke werknemer een kopie maakt van het volledige ID-bewijs. Volledig wil zeggen dat u van alle bladzijden met informatie, van zowel de voor- als achterzijde, een kopie maakt. Het nakijken van deze kopieën is het eerste wat de Belastingdienst doet tijdens controles van de loonadministratie.

Denkt u ook aan de werknemers die al jaren bij u in dienst zijn. Ook van hun ID-bewijzen dient u volledige kopieën te maken. Wanneer blijkt dat de al aanwezige kopieën van een verlopen document zijn gemaakt, kunt u beter kopieën maken van het nieuwe ID-bewijs. Even snel kopiëren tijdens een controle is geen optie. Ook hier kan de Belastingdienst over vallen. Bewaar de oude kopieën overigens wel bij de nieuwe.

Bent u enig werknemer van uw BV? Ook dan dient u uw identiteit op de juiste wijze vast te stellen en bij uw loonadministratie te voegen. •

Gouden Handdruk het kind van de rekening?

Met de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) is ook de Gouden Handdruk in de belangstelling komen te staan. De Wet VPL kent in artikel 32aa Wet LB '64 een eindheffing van 52% (tot 2011 26%) voor regelingen voor vervroegde uitkering. Op moment dat een Gouden Handdruk wordt gebruikt als aanvulling op het inkomen over een periode direct voorafgaande aan de pensioendatum, zou dit artikel 32aa eveneens van toepassing zijn.

Wat betekent dit nu in de praktijk? Indien een werkgever een schadeloosstelling bij ontslag geeft, dan gebruikt de ex-werknemer dit bedrag regelmatig voor een aanvulling op zijn inkomen tot aan de pensioendatum. Deze uitkering kan dan worden beschouwd als een regeling voor vervroegde uitkering en valt dus onder artikel 32aa. Het gevolg is dat de werkgever over de gouden handdruk een extra eindheffing van 26% verschuldigd is. Voor menig werkgever is dit de afgelopen weken al aanleiding geweest om de betaling 'even' stop te zetten.

Omdat het bedoelde artikel 32aa geen eerbiedigende werking heeft voor bestaande situaties, kan ook de reeds bestaande stamrecht-BV hiermee te maken krijgen. Indien een uitgesteld stamrecht wordt omgezet in een periodieke uitkering vergelijkbaar met pensioen/VUT, dan kan de Belastingdienst formeel eindheffing verlangen over de aanwas van het stamrecht (actuele voorziening minus ontvangen koopsom in de BV).

Vooralsnog nemen we aan dat dit niet de bedoeling van de wetgever is geweest. Minister De Geus heeft al aangegeven dat indien artikel 32aa tot 'gedoe leidt' hij meer duidelijkheid zal verschaffen. Dat gedoe is er inmiddels. Veel werkgevers keren niet meer uit voordat er een verklaring van de Belastingdienst ligt waardoor zekerheid wordt gegeven dat de schadeloosstelling niet valt onder artikel 32aa. Datzelfde geldt voor verzekeraars. Zij accepteren geen stamrechtspolissen zonder verklaring van de Belastingdienst. In praktijk moet de eerste verklaring nog worden afgegeven. Het wachten is dus op De Geus! •

Fiscale bijtelling autoaccessoires

Bij lease-rijders bestaat veel onduidelijkheid rond de BPM op autoaccessoires. Zij brengen de waarde van de accessoires in mindering op de waarde van hun auto bij de IB-aangifte. En dit gebeurt ten onrechte.

Leasemaatschappijen verstrekken aan leaserijders een waardebeoordeling van de auto, waarbij al rekening is gehouden

met de vrijgestelde accessoires. De waarde hiervan nogmaals in mindering brengen bij de IB-aangifte is dus niet toegestaan. De Belastingdienst heeft al enkele honderden bezwaarschriften ontvangen wat betreft de fiscale bijtelling van lease-auto's. Wanneer u de waarde van uw auto verlaagt, controleer dan eerst even of de leasemaatschappij al rekening heeft gehouden met de vrijgestelde accessoires. •

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, danwel overgenomen, zonder schriftelijke toestemming van Baan & Van Horssen. Deze uitgave is met grote zorg samengesteld. Voor onvolkomenheden kunnen wij geen aansprakelijkheid verlenen. Druk- en zetfouten voorbehouden. Grafisch ontwerp: Extendum Marketing & Communicatie BV. Meer info? www.extendum.nl

Meer informatie? Neem contact met ons op: Kantooradres Goudenregenstraat 22 • Monster
Telefoon (0174) 243 403 • Telefax (0174) 248 771 • E-mail info@baanvanhorsen.nl

Bezoek onze website www.baanvanhorsen.nl