

Baan Van Horssen

Actualiteiten



Geachte lezer,

Hierbij ontvangt u de juni-uitgave van onze nieuwsbrief in 2007. Ook deze uitgave staat weer vol met actuele 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 de nieuwsbrief.

Wij wensen u veel leesplezier.

Veel bedrijfsoverdrachten op komst

De babyboomgeneratie gaat met pensioen. De komende jaren zullen er meer dan 100.000 bedrijfsoverdrachten plaatsvinden.

Het is belangrijk om voldoende tijd te nemen voor een overdracht. Vijf tot tien jaar is een goede periode om niet

alleen de praktische zaken te regelen, maar ook zeker om het psychologische en emotionele proces voldoende tijd te gunnen. Gedegen financieel en juridisch advies is van groot belang. Bij onderhandelingen is er maar één devies: emoties overboord, vooral zakelijk blijven. *(Vervolg artikel op pagina 2)*

Let op: vóór 1 juli buitenlandse btw terugvragen

Als u in 2006 in een ander EU-land buitenlandse btw betaald heeft (voor goederen, diensten, maar ook bijvoorbeeld autobrandstof) kunt u, als u in dat land niet belastingplichtig bent, de btw in het betreffende land terugvorderen.

Dit verzoek om teruggave moet dan wel vóór 1 juli 2007 ingediend worden. De originele facturen moeten meegestuurd worden (bewaar dus kopieën voor uw administratie). Tevens moet u een verklaring overleggen van de Nederlandse Belastingdienst waaruit blijkt dat u in Nederland omzetbelasting moet betalen.

Er gelden wel drempelbedragen voor de teruggaaf. In de meeste EU-landen is dat voor een tijdvak van drie maanden € 200 en voor een tijdvak van een jaar € 25. Hiermee wordt gestimuleerd om de btw



in een keer terug te vorderen. Let op: elk land kent zijn eigen beperkingen ten aanzien van kosten met een privé karakter. •

(Vervolg) Veel bedrijfsoverdrachten op komst

(Vervolg artikel van pagina 1)

Er zijn verschillende mogelijkheden om de overdracht te vergemakkelijken. Het pand uit de transactie halen is hier een voorbeeld van. Voor de koper wordt het hierdoor makkelijker om de overdracht financieel rond te krijgen. Hij kan het pand bijvoorbeeld eerst een periode

huren. De huuropbrengst kan de verkoper helpen bij de overbrugging naar het pensioen.

Een aantal tips: beoordeel tijdig de waarde van uw bedrijf om eventueel pensioenmaatregelen te kunnen nemen; zorg dat bedrijfsmiddelen modern zijn (de koper zit niet direct op hoge inves-

teringen te wachten); vorm een middenkader (u bent dan niet onmisbaar en de koper staat er niet alleen voor); bereid medewerkers voor en zorg dat afspraken met hen schriftelijk vastgelegd zijn. Nogmaals, goede begeleiding is essentieel bij een bedrijfsoverdracht. Meer weten? Neemt u gerust contact met ons op. •

Fiscale feiten 1: Loonbelasting

Wijzigingen in de loonbelasting met ingang van 1 januari 2007:

Fietsregeling

De werkgever kan eens per drie jaar de aanschafkosten van een fiets van een werknemer onbelast vergoeden indien de waarde van de fiets meer bedraagt dan € 68 en maximaal € 749 is. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer op meer dan de helft van het aantal dagen dat hij woon-werkverkeer heeft, gebruik maakt van de fiets. De oude regel dat dan € 68 belast was is vervallen. De werkgever kan de werknemer per kalenderjaar voor maximaal € 82 onbelast vergoeden voor met de fiets samenhangende zaken.

Telefoon en internet

Indien de werknemer telefoon, internet en vergelijkbare communicatiemiddelen voor meer dan 10% gebruikt ten behoeve van de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, zijn de verstrekkingen en vergoedingen vrijgesteld van loonbelasting. Te denken valt aan aanschafkosten, aanleg- of aansluitkosten, abonnementskosten en gesprekskosten.

Maaltijdregeling

Vergoedingen en verstrekkingen van maaltijden waarvan het zakelijke karakter van meer dan bijkomstig belang is, zijn altijd volledig vrij van loonbelasting. Van een meer dan bijkomstig zakelijke maaltijd is sprake als een werknemer

door zijn werk 's avonds niet op een normale tijd (tussen 17.00 en 20.00 uur) thuis kan eten. Bijvoorbeeld bij een dienstreis, een zakenbespreking buiten de deur, voor winkelpersoneel op koopavonden of ander overwerk. Deze nieuwe regeling geldt ook voor werknemers die op wisselende locaties werken (een vertegenwoordiger, een bouwvakker et cetera).

Maaltijden met een bijkomstig zakelijk karakter, zoals lunches op de vaste werkplek, worden belast naar de waarde in het economisch verkeer. De zogenaamde 80-maaltijdenregeling is afgeschaft (dit hield in dat een vergoeding of verstrekking van maximaal 80 maaltijden per kalenderjaar met een meer dan bijkomstig zakelijk belang volledig onbelast was en dat vanaf de 81e maaltijd een normbedrag bij het loon moest worden geteld).

Vaste reiskostenvergoedingen

Als een werknemer hoofdzakelijk naar een vaste plaats van werkzaamheden reist, kan voortaan een vaste vrije vergoeding worden verstrekt alsof de werknemer altijd naar deze plaats reist. Ter voorkoming van discussies is vastgesteld dat de vaste vergoeding betaald mag worden voor 214 dagen per kalenderjaar (op fulltime basis), ook als de werknemer minder dagen reist, mits hij meer dan 150 dagen reist. Bij parttimecontracten wordt het aantal dagen naar evenredigheid verminderd.

Vergoeding onregelmatige diensten

De vrije vergoeding van kosten die de werknemer thuis maakt ter zake van onregelmatige diensten of continudiensten, kunnen niet langer vrij vergoed worden. Het betreft de extra kosten van voeding, verlichting en verwarming in de woning van de werknemer.

Geschenkenregeling

Over één of meerdere geschenken in natura tot € 70 per kalenderjaar kan de werkgever een eindheffing laten plaatsvinden tegen een tarief van 20%. Voorheen was dit € 35, maar het tarief was 15% (dat is nu wat ongunstiger). De werkgever kan er ook voor kiezen om de geschenken tot het loon te rekenen en daarover de loonheffingen toe te passen.

Ook na 1 januari 2007 kan de werkgever nog de eindheffingsregeling blijven toepassen voor geschenken in natura met een waarde in het economische verkeer van maximaal € 272 per jaar en maximaal € 136 per verstrekking.

Bijstelling openbaarvervoerkaarten

De bijstelling voor de werknemer van openbaarvervoerkaarten die mede voor het werk of woon-werkverkeer worden gebruikt is met ingang van 1 januari 2007 afgeschaft. Naast dit voordeel voor de werknemer vervalt ook de eis dat de plaatsbewijzen per werknemer moeten worden bewaard. •

Fiscale feiten 2: Personeelsverstrekkingen en btw

De invoering van de fictieve heffing voor privégebruik, heeft geen invloed op de bestaande regels voor personeelsverstrekkingen.

Sinds 1 januari 2007 is er een regeling in de wet opgenomen om privégebruik te belasten. Deze regeling houdt in dat de ondernemer btw verschuldigd is als



een ondernemer/eenmanszaak:

- goederen levert vanuit zijn onderneming aan zichzelf in privé;
- goederen levert vanuit zijn onderneming aan zijn personeel voor het privégebruik van het personeel;
- bedrijfsgoederen gebruikt voor privédoeleinden van hemzelf;
- bedrijfsgoederen gebruikt voor zijn personeel;
- diensten verricht voor eigen privédoeleinden;
- diensten verricht voor zijn personeel.

Voorheen bestond al het zogenaamde BUA (Besluit Uitsluiting Aftrek) voor personeelsverstrekkingen. Het BUA houdt in dat gedurende het jaar alle btw in aftrek mag worden gebracht en aan het einde van het jaar een correctie moet worden gemaakt voor het privégebruik.

Deze BUA-regeling blijft van toepassing op personeelsverstrekkingen. Ook de al bestaande regeling voor de correctie van het privégebruik van de auto van de zaak

van de ondernemer/eenmanszaak blijft van toepassing.

De nieuwe bepalingen dienen niet als vangnet voor situaties van personeelsverstrekkingen, waarvoor het BUA niet corrigeert, zoals:

- indien de jaargrens van € 227 per personeelslid niet wordt overschreden;
- besloten busvervoer;
- fiets voor woon-werkverkeer (onder bijbehorende voorwaarden);
- outplacement;
- indien het privégebruik niet plaats vindt in het jaar van aanschaf, maar in het jaar daarop.

Voor die personeelsverstrekkingen is geen BUA-correctie en evenmin een fictieve heffing aan de orde. De nieuwe wettelijke bepalingen lijken voor zover ze betrekking hebben op personeelsverstrekkingen alvast opgenomen te zijn voor het geval de Europese rechter het BUA onverbindend verklaart. •

Meer geld voor innoverende bedrijven door WBSO

Indien u als bedrijf onderzoek wilt doen naar een innovatie (technologische vernieuwing) komt u waarschijnlijk in aanmerking voor de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO).

Onder speur- en ontwikkelingswerk wordt verstaan:

- ontwikkeling van technisch nieuwe fysieke producten, fysieke productieprocessen, programmatuur of onderdelen hiervan;
- technisch wetenschappelijk onderzoek waarmee een verklaring wordt gezocht voor een verschijnsel op gebieden zoals fysica, chemie, biotechnologie, productietechnologie en informatie- en communicatietechnologie;
- de analyse van de technische haalbaar-

heid van een eigen S&O-project dat u mogelijk wilt gaan opstarten;

- technisch onderzoek dat zich richt op de verbetering van uw fysieke productieproces of de door u gebruikte programmatuur.

De WBSO-regeling is een korting op de loonbelasting over de uren die door u besteed worden aan de ontwikkeling van een nieuw product of proces. De korting bedraagt 42% van de bruto loonkosten van eigen werknemers. Dit percentage geldt voor een bruto loonsom tot € 110.000 per jaar. Over het bedrag daarboven is dit 14%. 'Technostarters' (mensen die op basis van een technische vinding een onderneming starten en zo hun technische vinding willen commer-

cialiseren) krijgen zelfs 60% korting over de eerste € 110.000 per jaar.

Uit een evaluatie blijkt dat deze WBSO-regeling goed werkt en bedrijven stimuleert tot extra inspanningen op innovatief gebied. Dit jaar is er een budget van 425 miljoen euro beschikbaar voor het stimuleren van dit speur- en ontwikkelingswerk. Ruim tienduizend bedrijven doen er jaarlijks een beroep op. De minister van Economische Zaken vindt het positief dat met name het midden- en kleinbedrijf zijn voordeel doet met de belastingaftrek. De regeling wordt uitgevoerd door SenterNovem, een agentschap van het ministerie van Economische Zaken. Uiteraard kunt u ook bij ons terecht voor meer informatie en hulp bij een aanvraag. •

Werkgevers krijgen boete tot € 6.700 bij ontduiking minimumloon

Werkgevers die werknemers minder uitbetalen dan het wettelijke minimumloon, krijgen daarvoor direct een boete van de Arbeidsinspectie.

De hoogte van de boete hangt af van de mate van ontduiking en bedraagt maximaal € 6.700 per werknemer. Ook kan de Arbeidsinspectie deze werkgevers

een dwangsom opleggen om ze te verplichten alsnog het minimumloon uit te betalen.

De Eerste Kamer heeft ingestemd met het voorstel van minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in deze zin te wijzigen. •

Alle uren die u besteedt aan zakelijke belangen tellen mee voor het urencriterium

Eerder berichtten wij u over het bijhouden van het urencriterium, waarbij geldt dat u jaarlijks minimaal 1.225 uur voor uw onderneming actief moet zijn.

Het goed bijhouden is onder andere van belang voor uw MKB-winstvrijstelling. Als ondernemer hoeft u over 10% van de belastbare winst geen belasting te betalen. Een uitspraak van de Hoge Raad heeft een ondernemer in het gelijk gesteld ten opzichte van de Belastingdienst. Het bouwen van een website voor zijn

bedrijf gold ook als arbeidsuren voor de onderneming. De Hoge Raad is duidelijk: alle uren die besteed worden aan de zakelijke belangen van het bedrijf tellen mee.

Ook de uren die u, buiten de openingstijden van uw bedrijf, besteedt aan uw administratie, studie voor uw bedrijf, het lezen van vakliteratuur of overleg met uw bank tellen mee. Voorwaarde is dat u aannemelijk moet maken dat de arbeidsuren voor zakelijk belang golden. •



Vestigingswet verleden tijd

De Vestigingswet Bedrijven 1954 wordt ingetrokken. Hierdoor ontstaat meer ruimte voor ondernemerschap, concurrentie en werkgelegenheid.

De wet was bedoeld om de kwaliteit van ondernemers te waarborgen en stamt uit de dertiger jaren! In de loop der tijd heeft de wet vele aanpassingen gekend omdat veel regels overbodig werden. De laatste jaren kwamen steeds meer eisen en sectoren te vervallen zoals de eis van kredietwaardigheid en de eisen aan Algemene Ondernemersvaardigheden. De huidige Vestigingswet bevat, voor een beperkt aantal sectoren, nog slechts eisen die betrekking hebben op de kennis over wet- en regelgeving op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu.

Men streeft ernaar de Vestigingswet op 1 juli 2007 in te trekken. •

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

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