

## Nieuwsbrief december 2010

Geachte relatie,

Zoals u van ons gewend bent, proberen wij u aan het einde van elk jaar te informeren over de veranderingen op salaris- en personeelsgebied. Zo ook dit jaar.

### Kerstpakketten en geschenken in 2010

In de maand december willen veel werkgevers een gebaar maken naar hun medewerkers. Dit gebeurt vaak in de vorm van een kerstpakket. Regelmatig wordt daarbij vergeten dat daar (fiscale) consequenties aan verbonden zijn.

U mag uw medewerkers een kerstpakket van maximaal € 70,00 (inclusief BTW!) geven, waarbij u een eindheffing toepast tegen een vast tarief van 20%. Eindheffing houdt in dat u als werkgever de verschuldigde loonheffing – in dit geval € 14,00 – voor uw rekening neemt. Uw werknemer merkt hier dus niets van. Is het kerstpakket duurder dan € 70,00 maar niet duurder dan € 136,00 dan dient u over het meerdere eindheffing volgens het gebruteerde tabeltarief toe te passen, dat per medewerker verschillend is en varieert van 50,20% tot 108,30%. Een kerstpakket wordt hiermee een wel heel erg duur gebaar! Het vorenstaande geldt eveneens voor een kerstgeschenk in de vorm van een cadeaubon.

NB: wanneer u eerder in het jaar reeds een attentie heeft verstrekt aan uw personeelsleden, bijvoorbeeld ter gelegenheid van Pasen en/of de verjaardag van de werknemer, dan dient u de waarde van deze verstrekking(en) te betrekken in de hiervoor genoemde bedragen! In totaal mag u aan uw werknemers maximaal € 136,00 per gelegenheid en maximaal € 272,00 per jaar schenken, waarover dus eindheffing mag worden berekend.

Op een geschenk in de vorm van geld (de envelop) mag de eindheffing niet worden toegepast. Dit wordt aangemerkt als loon en is volledig belast.

Als u een (zakelijke) relatie een geschenk wilt geven, dient deze relatie het geschenk in zijn fiscale aangifte te betrekken! Dat is natuurlijk niet uw bedoeling. U kunt er dan voor kiezen om de verschuldigde belasting voor úw rekening te nemen. Dit is eveneens mogelijk via de eindheffing. Uiteraard is ook aan deze regeling weer een aantal voorwaarden verbonden;

- de regeling geldt alleen voor geschenken die u ook aan uw medewerkers geeft;
- voor een geschenk met een waarde van maximaal € 136,00 past u een eindheffingtarief toe van 45%;
- voor een geschenk met een waarde tussen de € 136,00 en € 272,00 past u een tarief toe van 75% over de gehele waarde;
- u vermeldt aan de ontvanger dat u de eindheffing heeft toegepast en dus de belasting heeft betaald. Daarnaast legt u vast wie de ontvanger van het geschenk is geweest.

***Geeft u uw medewerkers een kerstgeschenk, vergeet dan niet om dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 januari a.s. aan ons door te geven. Wij kunnen dan zorgen voor een correcte verwerking in uw salarisadministratie!***

## **Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw)**

Het percentage van de inkomensafhankelijke Zvw-bijdrage, die u aan werknemers moet vergoeden, stijgt van 7,05% naar 7,75%. Het verlaagde tarief (dat bijvoorbeeld geldt voor directeuren-groottaandeelhouders en pensioenuitkeringen) stijgt ook, namelijk van 4,95% naar 5,65%. Deze mag echter niet vergoed worden.

## **Premievrijstelling voor jonge werknemers met ‘kleine baan’**

De regeling kleine banen wordt in 2011 voortgezet. Werkgevers hoeven dankzij deze regeling ook volgend jaar geen premies werknemersverzekeringen te betalen voor werknemers tot 23 jaar met een baan waarmee zij minder verdienen dan (circa) de helft van het wettelijk minimumloon. Onderstaande tabel geeft aan wat het maximale fiscale loon is wat werknemers kunnen verdienen, zonder dat hierover premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn.

<b>Leeftijd</b>	<b>Per maand</b>	<b>Per 4 weken</b>
Jonger dan 18 jaar	€ 275,00	€ 253,85
18 jaar	€ 325,00	€ 300,00
19 jaar	€ 375,00	€ 346,15
20 jaar	€ 425,00	€ 392,31
21 jaar	€ 500,00	€ 461,54
22 jaar	€ 600,00	€ 553,85

## **Arbeidsovereenkomsten voor werknemers jonger dan 27 jaar**

Jonge werknemers zijn vaak aantrekkelijk, omdat ze relatief goedkoop zijn. In tijden van economische crisis is het minder aantrekkelijk om met vaste contracten te werken. Dit is immers minder flexibel. Voor jonge werknemers (= tot 27 jaar) geldt daarom in dit kader tot 1 januari 2012 een tijdelijke maatregel; pas na een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt voor hen dat een volgende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geacht wordt te zijn aangegaan. Let wel, de totale duur mag niet langer zijn dan 48 maanden.

Voor werknemers vanaf 27 jaar geldt reeds de vierde overeenkomst voor onbepaalde tijd.

**Pas op:** wanneer voor uw bedrijf een CAO van toepassing is, kan daarin een afwijkende regeling met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn opgenomen!

## **Auto van de zaak**

Het komt voor dat een werknemer in een ‘auto van de zaak’ rijdt, die meer kost dan het bedrag dat zijn werkgever hem ter beschikking wil stellen. Voor de meerkosten van die auto zal de werknemer mogelijk een (extra) eigen bijdrage moeten betalen.

De Hoge Raad heeft beslist dat de werknemer zo’n bovennormbijdrage slechts ten dele in aftrek kan brengen op de bijtelling voor privégebruik van de auto; de aftrek blijft beperkt tot het gedeelte van de eigen bijdrage dat toegerekend kan worden aan de in dat jaar voor privé verreden kilometers.

Gezien bovengenoemde uitspraak is het aan te bevelen om de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de eigen bijdrage hierop na te lezen en deze waar nodig aan te passen. Indien de bovennormbijdrage niet duidelijk verschuldigd is ter zake van het privé-gebruik van de auto,

zal aftrek van deze bijdrage mogelijk aanleiding kunnen geven tot een discussie met de belastingdienst. En dat kan leiden tot een naheffingsaanslag loonheffingen! Wij verzoeken u eventuele aanpassingen aan ons door te geven.

### **Loonstrook per email**

In het afgelopen jaar zijn steeds meer van onze relaties gebruik gaan maken van de mogelijkheid om rechtstreeks vanuit ons salarispakket de loonstroken per email naar de werknemers te versturen. Ook is het sinds dit jaar mogelijk om de jaaropgave op deze manier te versturen.

Mocht u ook interesse hebben in deze service, neemt u dan even contact met ons op.

**Pas op:** werkgevers kunnen de loonstrook alleen via digitale weg aan een werknemer verstrekken, wanneer de werknemer uitdrukkelijk (en liefst schriftelijk) met deze elektronische verzending instemt.

### **Wijziging van accountant of administratiekantoor**

Bent u in 2010 van accountant of administratiekantoor gewijzigd en heeft u ons hierover nog niet geïnformeerd, dan is het verstandig om dit alsnog te doen. Wij sturen namelijk standaard de jaarwerkgegevens naar het accountants- of administratiekantoor, zoals dat bij ons bekend is.

### **Werkkostenregeling**

Vanaf 1 januari 2011 doet de werkkostenregeling zijn intrede in de loonheffingen. Hierover hebben wij u reeds eerder uitgebreid geïnformeerd. Zie hiervoor o.a. de nieuwsbrief op onze website, onder het kopje 'actueel'.

De basis van de nieuwe regeling is simpel; alles wat u aan uw werknemer(s) verstrekt of vergoedt, is te zien als loon.

Hierop bestaan drie uitzonderingen;

- intermediaire kosten
- kosten die gericht zijn vrijgesteld
- bijzondere verstrekkingen (zoals een fruitmand voor een zieke werknemer).

Voor andere vergoedingen en verstrekkingen geldt straks de werkkostenregeling. Dit is een algemene vrijstelling van 1,4% van de totale fiscale loonsom van de werkgever. Men noemt dat 'de vrije ruimte'. Tot deze grens bent u vrij te beslissen wat u onbelast vergoedt en verstrekt (mits dat niet in belangrijke mate meer of anders is dan wat gebruikelijk is in omstandigheden die verder hetzelfde zijn).

Een aantal kosten blijft nog belastingvrij, bijvoorbeeld reis- en verblijfkosten. De voorwaarden veranderen wel deels. Vergoedt of verstrekt u meer dan de vrije ruimte u toestaat, dan bent u een eindheffing verschuldigd van 80%.

In 2011, 2012 en 2013 geldt een overgangsperiode waarin u kunt kiezen;

- u blijft de huidige regels voor kostenvergoedingen en verstrekkingen toepassen, of
- u stapt met ingang van 2011 over naar de werkkostenregeling.

Aangezien deze keuze gevolgen heeft voor de salarisadministratie zullen wij van u moeten weten of u kiest voor de huidige regels voor kostenvergoedingen en verstrekkingen, of voor de werkkostenregeling.

***Mocht u per 1 januari 2011 kiezen voor de werkkostenregeling, dan vernemen wij dat graag van u. Ontvangen wij geen bericht van u, dan gaan wij ervan uit dat u ook voor volgend jaar kiest voor de huidige regelgeving.***

## **Onwerkbaar weer en WW**

Op dit moment komen er bij ons veel vragen binnen over werken bij vorst en sneeuw. Komt een bedrijf door extreme weersomstandigheden stil te liggen, bijvoorbeeld door strenge vorst, hoog water of harde wind. Dan kunnen werknemers mogelijk tijdelijk een WW-uitkering krijgen.

Zijn er echter in de van toepassing zijnde CAO-afspraken gemaakt over wat te doen bij onwerkbaar weer, dan kan er **géén** beroep worden gedaan op een WW-uitkering wegens onwerkbaar weer. Dit geldt bijvoorbeeld voor de CAO voor de Bouwnijverheid, de CAO Hoveniers en de CAO LEO (Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen).

## **Website**

In 2010 hebben wij onze website vernieuwd. Naast informatie over ons kantoor en onze dienstverlening, vindt u hier ook de volgende zaken;

- informatie over loongerelateerde zaken
- nieuwsbrieven
- formulieren, die u kunt downloaden
- arbeidsrechtelijke artikelen.

## **Identiteitsbewijs**

Hoewel reeds vele malen onder de aandacht gebracht, blijkt tijdens fiscale controles nog regelmatig dat werkgevers niet voldoen aan de wettelijke verplichting inzake het in bezit hebben van een kopie van een identiteitsbewijs van hun werknemer(s); soms is er helemaal geen identiteitsbewijs aanwezig, soms bewaart men een kopie van een rijbewijs, welke niet kwalificeert in deze.

Denkt u er ook aan dat het identiteitsbewijs geldig moet zijn bij indiensttreding én dat u deze dient te bewaren, dus niet vervangen na het verlopen ervan!

## **Loonbelastingverklaring (model opgaaf voor loonheffingen)**

Ook op de aanwezigheid van de loonbelastingverklaring(en) van uw personeel wordt streng gelet door de belastingdienst tijdens een controle. Deze verklaring dient volledig ingevuld en ondertekend te zijn.

Wanneer een loonbelastingverklaring ontbreekt, of niet volledig is ingevuld en ondertekend, bestaat de mogelijkheid dat u een naheffing + boete wordt opgelegd, vanwege het feit dat gesteld kan worden dat geen recht bestaat op toepassing van de loonheffingskorting. Past u hiervoor op, naheffingen kunnen oplopen tot hoge bedragen!

## Wettelijk minimumloon per 1 januari 2011

Met ingang van 1 januari 2011 worden de wettelijke minimumlonen verhoogd met 0,59%.  
De nieuwe bedragen zijn als volgt.

Leeftijd	Per maand	Per 4-weken
23	€ 1.424,40	€ 1.314,80
22	€ 1.210,75	€ 1.117,60
21	€ 1.032,70	€ 953,20
20	€ 876,00	€ 808,60
19	€ 747,80	€ 690,20
18	€ 648,10	€ 598,20
17	€ 562,65	€ 519,40
16	€ 491,40	€ 453,60
15	€ 427,30	€ 394,40

## Loonsverhogingen per CAO per 1 januari 2011 (voor zover nu bij ons bekend)

Bakkers	1,25%	
Beroepsgoederenvervoer	2,10%	
Bouw + UTA	0,50%	
Bouwmaterialen handel	0,75%	
Brandstoffen	0,75%	
Horeca	0,75%	
Houthandel	1,20%	
Houtverwerkende industrie	0,55%	
Huisarts in dienst van huisarts (Hidha)	0,50%	
Kappers	1,30%	
Kartonnage	0,50%	+ eenmalige uitkering € 150,-
Metalektro	1,15%	
Ouderenzorg	0,75%	
Schoonmaak	1,00%	
Tabaksdetailhandel	2,50%	+ eenmalige uitkering 1,00%
Taxivervoer	2,00%	Prijscompensatie 1,40%
Textielgoederen	0,25%	
Uitzendkrachten (ABU)	0,50%	
Visdetailhandel	1,00%	
Vlakglas	0,75%	
Vleessector	0,50%	

## **Wijzigingen**

Indien voor u één of meer van de navolgende wijzigingen van toepassing zijn, dan vernemen wij deze graag van u;

- U wordt per 1 januari 2011 eigenrisicodrager voor WGA, of u stopt juist met het eigenrisicodragerschap. Indien start per 1 januari 2011, dan ontvangen wij graag een kopie van de polis en premiepercentages
- Andere ziekteverzuimverzekeraar (polisnummer)
- Andere arbodienst (relatienummer)
- Andere accountant/administratiekantoor
- Eventueel gewijzigd emailadres, waarop u (vertrouwelijke) gegevens van ons wenst te ontvangen
- Eventueel gewijzigde emailadres(sen) van uw werknemer(s), wanneer u de salarisstroken per email verstuurt

**Tot slot wensen wij u een prettige jaarwisseling en een gezond en succesvol 2011!**

Theo van Deelen  
en medewerkers