



LONEN NIEUWSBRIEF
VAN



JAN

FEBRUARI 2008

ACCOUNTANTS & BELASTINGADVISEURS

INFO@JAN.AC + 0900-KIESJAN + WWW.JAN.AC

I. INLEIDING

Per 2008 is er een aantal belangrijke wijzigingen in de loonbelasting- en sociale wetgeving. De politiek heeft wat dat betreft niet stilgezeten. We zullen hiervan in deze nieuwsbrief een beknopt overzicht geven.

Indien u nog vragen heeft, of behoefte aan advies of ondersteuning, dan kunt u altijd contact opnemen met JAN©.

Loonafdeling

Weesp, februari 2008

INHOUD

1.	<u>Nieuwe werknemers</u>	3
1.	1. Eerstedagsmelding (EDM)	3
2.	2. Nieuwe wet 2008	3
3.	3. Gegevens voor de loonheffingen	4
4.	4. Identificatie	4
5.	5. Actiepunten	4
2.	<u>DGA uit loonheffing en doorbetaaldloonregeling 2008</u>	5
1.	1. Inleiding	5
2.	2. Actiepunten	5
3.	<u>Zorgverzekeringswet en WW-premie</u>	6
1.	1. Inleiding	6
2.	2. Actiepunten	6
4.	<u>Ontwikkelingen diverse vergoedingen en verstrekkingen</u>	7
1.	1. Verruiming reiskostenvergoeding i.v.m. verkeerhinder door wegwerkzaamheden	7
2.	2. Fiscale behandeling blackberry's, telefoon en internet	7
3.	3. Fitness	7
4.	4. Vergoeding bijzondere ziektekosten	8
5.	5. Actiepunten	8
5.	<u>Vaste kostenvergoeding</u>	9
1.	1. Inleiding	9
2.	2. Actiepunten	9
6.	<u>Auto van de zaak</u>	10
1.	1. Inleiding	10
2.	2. <u>Wijzigingen bijtellingspercentage</u>	10
2.1	2.1 Werknemer wisselt van werkgever	11
2.2	2.2 Werknemer krijgt een andere auto ter beschikking gesteld	11
2.3	2.3 Werknemer wisselt van werkgever en neemt de auto mee over naar de nieuwe werkgever	11
2.4	2.4 Werknemer trekt de 'verklaring geen privé-gebruik' in	11
3.	3. Actiepunten	12
7.	<u>Inhuur derden</u>	13
1.	1. Inleiding	13
2.	2. Actiepunten	13
8.	<u>Verruiming afdrachtvermindering S&O</u>	14
1.	1. Inleiding	14
2.	2. Starterstarief verhoogd	14
3.	3. Berekening uurloon	14
4.	4. Verruiming indientermijn	14
5.	5. Langere tijd verwerking loonaangifte	15
6.	6. Actiepunten	15

9.	<u>Eigen risicodragerschap WGA</u>	16
1.	Inleiding	16
2.	Verantwoordelijkheid en risico	16
3.	Actiepunten	16
10.	<u>Verhalen WGA-premie en -hiaatverzekering</u>	17
1.	Verhalen gedifferentieerde WGA premie op werknemers	17
2.	WGA-hiaatverzekering	17
3.	Actiepunten	17
11.	<u>Correctieberichten 2008</u>	18
1.	Inleiding	18
2.	Uitzonderingen	18
12.	<u>Pensioen</u>	19
1.	Inleiding	19
2.	Vervallen C-polis	19
3.	Pensioeningangleeftijd 21 jaar	19
4.	Informatieplicht	19
5.	Actiepunten	19
13.	<u>Overzicht gewijzigde percentages en premies 2008</u>	20
1.	Inleiding	20
2.	Afdrachtvermindering onderwijs	20
	Afdrachtvermindering startkwalificatieniveau	20
3.	Afdrachtvermindering stagiaires	20
4.	Afdrachtvermindering speur- & ontwikkelingswerk	20
5.	Auto van de zaak	20
6.	Bedrijfskantine	21
7.	Bewassing, energie en water	21
8.	Gebruikelijk loon	21
9.	Heffings- en invorderingsrente	21
10.	Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet	21
11.	Inflatiecorrectie	21
12.	Inwoning	22
13.	Levensloopregeling	22
14.	Personeelsleningen	22
15.	Product uit eigen bedrijf	22
16.	Uniforme premie WAO	22
17.	Vakantiebonnen	22
18.	Waarde kleding meewerkende kinderen	22
19.	Werkgeversbijdrage kinderopvang	22

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, kan JAN© geen aansprakelijkheid aanvaarden voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene kader van deze nieuwsbrief, is het niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

I. Nieuwe werknemers

Neemt u een nieuwe werknemer in dienst, dan is er een aantal zaken dat u moet regelen uiterlijk de dag voordat deze werknemer bij u gaat werken.

1. Eerstedagsmelding (EDM)

In 2006 is de EDM ingevoerd. Als gevolg hiervan dient u, bij het in dienst nemen van nieuwe werknemers, tijdig te beginnen met het verzamelen van alle voor de loonheffingen relevante gegevens.

De EDM moet u doen vóór de eerste werkdag van de werknemer. Alleen in het geval dat een werknemer per direct met zijn werkzaamheden begint, mag hij of zij op die eerste dag worden aangemeld. Doet u dit dan wel voordat de werkzaamheden aanvangen. Voor het tijdig doen van de EDM moeten de volgende gegevens beschikbaar zijn:

- de naam en voorletters van de werknemer.
- de geboortedatum.
- het Burgerservicenummer(BSN) of Sofinummer.
- de datum waarop de werknemer begint met werken.

U moet de EDM elektronisch doen via de internetsite van de belastingdienst. Indien de EDM niet tijdig is gedaan, kan de belastingdienst daarvoor een boete opleggen.

2. Nieuwe wet 2008

Vermoedelijk zal in de loop van 2008 een nieuwe wet worden ingevoerd. Als dan bij een controle blijkt dat een werknemer aan het werk is die niet in de salarisadministratie is opgenomen en voor wie geen EDM is gedaan, gaat de belastingdienst ervan uit dat de werknemer al tenminste zes maanden bij u in dienst is. Voor die periode zal de belastingdienst een naheffingsaanslag opleggen. Voor de hoogte van het loon wordt uitgegaan van het loon op het moment van constatering. U mag als werkgever bewijzen dat er sprake is van een korter dienstverband en/of een lager loon. Deze naheffing zal in beginsel tegen het anoniementarief plaatsvinden. Dit houdt toepassing van een tarief van 52% loonheffing in (ervan uitgaande dat de verschuldigde loonheffing wordt ingehouden op de werknemer). Daarnaast worden premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet over het totale bedrag aan loon berekend, dus zonder rekening te houden met de maxima.

Let op: de premies werknemersverzekeringen mag u niet verhalen op de werknemer.

3. Gegevens voor de loonheffingen

De werknemer heeft de verplichting om vóór de eerste werkdag bepaalde gegevens schriftelijk bij u aan te leveren. Het betreft de volgende gegevens:

- naam en voorletters
- geboortedatum
- BSN/Sofinummer
- adres
- postcode en woonplaats
- woonland en regio als hij/zij niet in Nederland woont.
- loonheffingskorting van toepassing (ja/nee)

Al deze gegevens moeten schriftelijk worden aangeleverd en voorzien zijn van een dagtekening en een handtekening van de werknemer. U kunt dit op uw eigen manier aanleveren, maar kunt ook gebruik maken van het formulier van de belastingdienst dat de loonbelastingverklaring vervangt ('Opgaaf gegevens voor de loonheffingen'). Dit kunt u downloaden via de internetsite van de belastingdienst.

Let op: uit recente rechtspraak blijkt dat u, als u niet (tijdig) beschikt over een melding van deze gegevens, voor de betreffende werknemer het anoniementarief (52%) moet toepassen. Dit geldt óók indien de werknemer deze gegevens wel op een andere manier aan u bekend gemaakt heeft.

Zodra de hierboven genoemde wet wordt ingevoerd dient het anoniementarief ook te worden toegepast in de volgende situaties:

- de werknemer heeft geen BSN-Sofinummer aan u verstrekt;
- u hebt bij een buitenlandse werknemer, voor wie een verblijfsvergunning en een tewerkstellingsvergunning vereist is, dit niet gecontroleerd. Een kopie van deze documenten bij uw salarisadministratie ontbreekt.

4. Identificatie

Ook in 2008 zal een juiste identificatie van nieuwe werknemers een aandachtspunt blijven bij controles door de belastingdienst. Zorg er dus voor dat u al uw werknemers aan de hand van een origineel en geldig identiteitsbewijs (géén rijbewijs) identificeert en dat u een kopie van dat identiteitsbewijs bij uw salarisadministratie bewaart.

Let op: gebeurt de identificatie niet op de juiste manier dan moet het anoniementarief (52%) worden toegepast, waarbij geen rekening mag worden gehouden met de loonheffingskorting. Daarnaast worden premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet over het totale bedrag aan loon berekend, dus zonder rekening te houden met de maxima.

5. Actiepunten

- Zorg dat u de procedure van aanname van nieuw personeel zodanig heeft ingericht dat tijdig alle voor de EDM relevante gegevens aanwezig zijn op het moment dat de werknemer begint met werken.
- Controleer of de werknemer alle voor de loonheffingen relevante gegevens op de juiste wijze (schriftelijk en voorzien van een dagtekening en een handtekening) aan u verstrekt heeft.
- Controleer of u van nieuwe werknemers een kopie van een geldig en origineel identiteitsbewijs heeft gemaakt en bewaar deze bij de salarisadministratie.
- Bewaar alle gegevens tenminste vijf volle kalenderjaren na het einde van de dienstbetrekking. U bent hiertoe wettelijk verplicht.

2. DGA en loonbelasting

1. Inleiding

De maatregel om de directeur grootaandeelhouder (dga) uit de loonbelasting naar de inkomstenbelasting over te hevelen is voor een jaar uitgesteld. Op basis van deze maatregel konden niet-verzekeringplichtige directeuren grootaandeelhouders die in dienst zijn bij een BV waar verder geen andere werknemers in dienst zijn, buiten de loonheffing blijven.

Het bleek niet haalbaar te zijn om de maatregel per 2008 in te voeren. Zoals het er nu naar uitziet zal de maatregel pas per 1 januari 2009 worden doorgevoerd. Mogelijk verandert de inhoud van de regeling ook. Hebt u destijds het formulier 'Opgaaf beëindiging inhoudingsplicht' naar de belastingdienst gestuurd, dan zal dit verder niet meer worden behandeld. Ook hoeft u in principe op dit moment geen actie meer te ondernemen.

Op grond van de doorbetaaldloonregeling mag een vennootschap onder voorwaarden de inhouding van loonheffingen doorschuiven naar de hoofddienstbetrekking van de werknemer. Met andere woorden: een werknemer die werkzaam is bij meerdere vennootschappen, hoeft maar bij één vennootschap in de loonheffing worden betrokken. Hierbij wordt dan rekening gehouden met het loon dat bij alle vennootschappen tezamen verdiend is.

Vanaf 2007 kan de doorbetaaldloonregeling in principe alleen worden toegepast indien de werknemer bij alle vennootschappen waarvoor de regeling wordt aangevraagd op dezelfde wijze behandeld wordt voor de werknemersverzekeringen. De werknemer is bij alle vennootschappen of wél verzekerd óf niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Deze regeling blijft ook zo gelden in 2008.

2. Actiepunten

- In principe hoeft u geen actie te ondernemen. Zaken blijven zo doorlopen als afgelopen jaar. De BV waar de inhoudingsplichtige in dienst is, moet aangifte loonheffing blijven doen.

3. Teruggaaf teveel betaalde ZvW- en WW-premie

1. Inleiding

Het kan zijn dat u werknemers hebt met meerdere dienstbetrekkingen. Daardoor kan teveel inkomensafhankelijke premie voor de ZvW- en WW-premie zijn ingehouden, omdat bij de loonberekening alleen voor het bij de betreffende baan horende salaris rekening wordt gehouden met het maximum. In geval van twee inkomens die elk onder het maximum liggen, maar gezamenlijk hier boven uit stijgen, wordt teveel premie ingehouden en afgedragen.

Voorbeeld:

A heeft een baan bij zowel werkgever Y als bij werkgever Z. Bij zowel Y als Z verdient hij € 20.000. Het maximumloon waarover ZvW-premie ingehouden wordt is € 30.000. Omdat beide inkomens lager zijn dan het maximum wordt bij beide werkgevers over het gehele inkomen premie berekend. Daardoor betaalt medewerker A premie over een inkomen van € 40.000 (2 x € 20.000). Hij betaalt hierdoor over € 10.000 teveel aan premie.

De belastingdienst controleert na afloop van het jaar of er te veel is ingehouden. In dat geval zal hij de teveel ingehouden premie terugbetalen aan de werkgever. Dit wordt middels een brief met bijbehorende specificaties kenbaar gemaakt. De WW-premie moet u met de medewerker verrekenen. De ZvW-premie hoeft u niet terug te betalen, omdat deze in de oorspronkelijke loonberekening ook al volledig door u vergoed is. Terugbetaling van te veel ingehouden ZvW-premie zou dan ook leiden tot een inhouding van te veel betaalde vergoeding. Omdat het saldo hiervan altijd nul is heeft terugbetaling van de ZvW-premie feitelijk weinig nut. De teruggaaf aan de werkgever is naar evenredigheid van de teveel ingehouden premie.

De medewerker heeft over de te veel ontvangen ZvW-vergoeding loonheffing betaald. Nu de teveel betaalde vergoeding door u terug is ontvangen heeft de medewerker recht op terugbetaling van de loonheffing. Deze teruggaaf moet als negatief loon op de loonstrook vermeld worden.

Let op: de belastingdienst heeft de teveel betaalde bijdrage ZvW 2006 afgelopen december terugbetaald. Is deze terugbetaling niet verwerkt in de salarisronde van december dan vindt uitbetaling alsnog plaats in januari 2008. Deze terugbetaling behoort wel tot het fiscale jaarinkomen van 2007 en zal alsnog moeten worden verwerkt in het fiscale loon voor de loonheffing in 2007 van de werknemers.

2. Actiepunten

- Kopie brief belastingdienst inclusief specificaties aan salarisadministratie opsturen.
- Doorgeven of u verrekening van ZvW-premie en bijdrage op de loonstrook wenst.

4. Ontwikkelingen diverse vergoedingen en verstrekkingen

Het afgelopen jaar zijn er diverse vrije vergoedingen en verstrekkingen verduidelijkt. Daarnaast zijn er per 2008 enkele mogelijkheden verruimd.

1. Verruiming reiskostenvergoeding i.v.m. verkeerhinder door wegwerkzaamheden

Bij wegwerkzaamheden is het mogelijk dat tijdelijk speciaal vervoer wordt geregeld voor werknemers. Hierbij kunt u denken aan het bestaande openbaar vervoer of shuttlebussen. Indien u uw werknemer een onbelaste reiskostenvergoeding hiervoor geeft, mag u deze maximaal zes maanden onbelast doorbetalen. Met ingang van 1 januari 2008 wordt deze periode verlengd naar 24 maanden.

2. Fiscale behandeling blackberry's, telefoon en internet

Voor telefoons en andere communicatiemiddelen geldt dat deze onbelast vergoed of verstrekt mogen worden indien deze voor meer dan 10% zakelijk gebruikt worden. Voor mobiele apparaten met een computer- en telefoonfunctie, waarvan de telefoonfunctie ondergeschikt is, gelden volgens de Belastingdienst de regels voor computers en bijbehorende apparatuur. Voor onbelaste verstrekking of vergoeding van computers en bijbehorende apparatuur moeten deze voor tenminste 90% zakelijk gebruikt worden. Recent heeft de belastingdienst aangegeven dat ook apparaten waarbij communicatie (telefonie, SMS, e-mail en internet) een centrale rol speelt onder de telefoonregeling vallen. Als voorbeelden van dergelijk apparatuur zijn genoemd de blackberry en de smartphone. Deze apparaten mogen onbelast verstrekt of vergoed worden indien deze voor meer dan 10% zakelijk gebruikt worden. De belastingdienst zal bij dergelijke apparatuur wel kritisch bekijken of deze voldoende zakelijk gebruikt worden. U dient dit dan ook aannemelijk te kunnen maken. Het is belangrijk dat u het zakelijke gebruik steekproefsgewijs onderbouwt.

3. Fitness

Onder voorwaarden kan bedrijfsfitness belastingvrij worden vergoed of verstrekt: Deze voorwaarden zijn:

- De fitness moet plaatsvinden op de werkplek, of een door de werkgever aangewezen fitnesscentrum. In de loop van 2007 is hierbij nieuw bepaald dat - bij een overeenkomst met een fitnessbedrijf met meerdere vestigingen - de werknemers op alle vestigingen van dat fitnessbedrijf mogen sporten.
- De bedrijfsfitness vindt plaats onder deskundige leiding.
- De bedrijfsfitness mag worden gebruikt door 90% of meer van de werknemers of voor alle werknemers van een bepaalde vestiging van de werkgever.

Let op: sinds 1 januari 2007 is de hierboven omschreven regeling voor bedrijfsfitness niet van toepassing indien alleen de DGA en zijn partner gebruik maken van de regeling. Als DGA geldt een persoon met tenminste een derde deel van de aandelen in de vennootschap. Voor zelfstandige ondernemers (bijvoorbeeld een firmant in een

VOF of een eigenaar eenmanszaak) is de bovenstaande regeling niet van toepassing. Deze is immers geen werknemer.

4. Vergoeding bijzondere ziektekosten

De werkgever kan onder voorwaarden werknemers alleen nog in 2008 een onbelaste vergoeding geven voor bepaalde op de werknemer drukkende ziektekosten. Belangrijkste voorwaarde hiervoor is dat de werknemer geen aanspraak mag hebben op de vergoeding. Daarnaast mag het geen ziektekosten betreffen die al door de basisverzekering vergoed of verstrekt worden. In het Belastingplan 2008 is aangekondigd dat deze onbelaste vergoedingsmogelijkheid met ingang van 1 januari 2009 zal komen te vervallen. Alleen in 2008 kunt u dus nog gebruik maken van de regeling om uw werknemer op deze manier fiscaal vriendelijk te belonen.

5. Actiepunten

- Controleer regelmatig of de verstrekking of vergoeding voldoet aan de fiscale spelregels.

5. Vaste kostenvergoeding

1. Inleiding

Om zonder al te veel administratieve lasten uw werknemers vergoeding te geven voor kosten die zij regelmatig maken, kunt u uw werknemers een vaste kostenvergoeding geven voor de kleine zakelijke kosten die zij regelmatig maken. De werknemers ontvangen dan periodiek een vast bedrag aan vergoeding zonder dat zij daarvoor declaraties en bonnen hoeven aan te leveren die u administratief moet verwerken.

In de praktijk is de vaste kostenvergoeding een standaard aandachtspunt bij looncontroles door de belastingdienst. Naheffingen kunnen vaak snel oplopen doordat de vergoedingen vaak aan meerdere werknemers worden verstrekt gedurende een lange periode. De belastingdienst kan immers naheffen over de afgelopen vijf kalenderjaren. Door het zorgvuldig naleven van de spelregels kunt u dit voorkomen.

Voorwaarde voor een dergelijke beloning is dat de vergoeding afzonderlijk is vastgesteld naast het reguliere loon en bovendien naar aard en omvang gespecificeerd is, dus per kostensoort. Het is niet mogelijk toegekend belast loon achteraf te etiketteren als onbelaste kostenvergoeding.

Het verdient aanbeveling de specificatie te onderbouwen met een eigen kostenonderzoek. Dit kunt u vrijwillig doen, maar de belastingdienst kan u hier ook toe verplichten. Indien u hier geen gehoor aan geeft, zal de belastingdienst al snel de betaalde vaste kostenvergoedingen als loon aanmerken. Bij de uitvoering van een steekproefsgewijs kostenonderzoek moeten de periode, de duur en het aantal werknemers representatief zijn.

De onderbouwing die uit het kostenonderzoek volgt zal in de meeste gevallen niet zondermeer als fiscale onderbouwing kunnen gelden. Uit ervaring blijkt dat in de meeste gevallen een deel van de door de werknemer aangeleverde kosten niet onbelast vergoed kan worden. De onderbouwing richting de belastingdienst is dan onvoldoende. Bovendien moet deze aansluiten op een eventueel declaratiereglement, zodat dubbele vergoeding van kosten voorkomen wordt.

2. Actiepunten

- Is een onderbouwing naar aard en omvang van de vaste kostenvergoedingen aanwezig?
- Zorg dat deze onderbouwing actueel is en fiscaal beoordeeld.
- Controleer of het declaratiereglement aansluit op de onderbouwing.

6. Auto van de zaak

1. Inleiding

Het privé-gebruik van de auto van de zaak loopt sinds 2006 via de loonaangifte. Dit betekent dat u als werkgever verantwoordelijk bent voor de juiste verwerking van dit voordeel in de loonaangifte. U dient zelf te beoordelen of een bijtelling moet plaatsvinden. Dit betekent dat u moet beoordelen of de werknemer de aan hem ter beschikking gestelde auto voor niet meer dan 500 kilometers privé gebruikt. Om vooraf zekerheid over de bijtelling te krijgen kan de werknemer een 'verklaring geen privé-gebruik' bij de belastingdienst aanvragen. Indien de werknemer deze verklaring aan u kan overleggen, mag u in principe de fiscale bijtelling voor de ter beschikking gestelde auto bij de werknemer achterwege laten.

Indien achteraf blijkt dat de werknemer op jaarbasis toch meer dan 500 kilometers privé heeft gereden, zal de naheffingsaanslag loonheffing niet aan u maar aan uw werknemer worden opgelegd. Ook hoeft u dan niet de over de bijtelling verschuldigde bijdrage ZvW aan de werknemer te vergoeden. U moet wel te goeder trouw zijn ten aanzien van de verklaring.

2. Wijzigingen bijtellingspercentage

Met ingang van 1 januari 2008 is de fiscale bijtelling voor het privé-gebruik van de ter beschikking gestelde auto verhoogd van 22% naar 25%. Tegelijkertijd wordt een bijtelling van 14% ingevoerd voor auto's met een geringe CO²-uitstoot. Anders dan bij de bijtelling van 22% is de bijtelling van 14% geen minimale bijtelling maar een vast percentage. Ook indien de waarde van het werkelijk gebruik meer bedraagt dan 14%, kan volstaan worden met dit percentage. Hiertoe behoren op dit moment de volgende auto's:

Toyota Prius	Benzine	5drs	1.5	57 kW
Honda Civic	Benzine	4drs	1.4	70 kW
Smart fortwoCDIMini	Diesel		799 cc	45 pk
Smart fortwo MHD Mini	Benzine			3 kW/45 pk
Toyota Aygo - Mini	Benzine		1.0	50 kW
Peugeot 107 Mini	Benzine		1.0	50 kW
Daihatsu Cuore Mini	Benzine		1.0	51 KW
Citroën C1 - Mini -	Benzine		1.0	50 kW
Audi A2	Diesel			
VW Lupo	Diesel			

De regeling lijkt eenvoudig maar wat als er halverwege het jaar iets verandert? Bijvoorbeeld als uw werkgever naar een andere werkgever gaat en de auto meeneemt, of een nieuwe auto van de zaak krijgt:

2.1 Werknemer wisselt van werkgever

Werknemer had bij werkgever A een auto van de zaak en treedt per 1 juli 2008 vervolgens bij werkgever B in dienst en krijgt daar ook een auto van de zaak. In deze situatie moet per dienstbetrekking beoordeeld worden of de fiscale bijtelling aangegeven moet worden. Bij werkgever B moet, zonder rekening te houden met het aantal privé-kilometers die de werknemer bij werkgever A had gereden, beoordeeld worden of de werknemer op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé rijdt. Hierbij moeten de privé-kilometers die de werknemer in de resterende periode van 2008 maakt, omgerekend worden naar het aantal privé-kilometers op kalenderjaarbasis. De werknemer kan voor elke dienstbetrekking een verklaring geen privé-gebruik aanvragen. Laat bijtelling alleen achterwege indien u beschikt over een verklaring geen privé-gebruik.

2.2 Werknemer krijgt een andere auto ter beschikking gesteld

Werknemer heeft een verklaring geen privé-gebruik en krijgt een nieuwe auto van de zaak. In deze situatie zal de werknemer het kenteken van de nieuwe auto moeten doorgeven aan de belastingdienst/Oost/Coördinatiepunt privé-gebruik auto. De door de belastingdienst afgegeven verklaring geen privé-gebruik blijft geldig. U hoeft als werkgever niets te wijzigen naar aanleiding van de nieuwe auto van de werknemer.

2.3 Werknemer wisselt van werkgever en neemt de auto mee over naar de nieuwe werkgever

Ook in deze situatie moet per dienstbetrekking beoordeeld worden of de fiscale bijtelling aangegeven moet worden. Bij de nieuwe werkgever moet beoordeeld worden of de werknemer op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé rijdt. Hierbij moeten de privé-kilometers die de werknemer in de resterende periode van 2008 maakt, omgerekend worden naar het aantal privé-kilometers op kalenderjaarbasis. De werknemer kan voor de nieuwe dienstbetrekking (opnieuw) een verklaring geen privé-gebruik aanvragen bij de belastingdienst. Laat bijtelling alleen achterwege indien u beschikt over een verklaring geen privé-gebruik

2.4 Werknemer trekt de 'verklaring geen privé-gebruik' in

Werknemer heeft een verklaring geen privé-gebruik, maar besluit halverwege het jaar toch meer privé te gaan rijden en trekt de verklaring in. Zodra u door de werknemer of de belastingdienst op de hoogte wordt gebracht van de ingetrokken verklaring moet u de bijtelling bij de betreffende werknemer in de loonaangifte aangeven. U hoeft geen correcties voor de verstreken periode aan te brengen. De over die periode verschuldigde loonheffingen terzake van de bijtelling worden aan de werknemer opgelegd.

3. Actiepunten

- Ga na of u beschikt over een kopie van de verklaring geen privé-gebruik, van alle werknemers waarvoor u in de loonaangifte geen bijtelling aangeeft voor de auto die ter beschikking is gesteld.
- Geef wijzigingen en veranderingen in bijtelling zo spoedig mogelijk door aan de salarisadministratie.
- Ga na voor welke werknemers u met ingang van 1 januari 2008 de lagere bijtelling van 14% moet toepassen en geef dit aan ons door.

7. Inhuur derden

1. Inleiding

Wellicht huurt u in geval van drukte extra mensen in, vaak zelfstandigen die zich verhuren (ZZP). Helaas is ook dit jaar bij controles gebleken dat dit vaak niet goed geregeld is. Hierdoor is een dienstverband ontstaan, ook wanneer beide partijen dit niet wensen. U wordt dan gezien als werkgever en moet dan alsnog loonheffing en premies werknemersverzekeringen inhouden. Bovendien zult u ook met een boete geconfronteerd worden.

Om dit te voorkomen is aan te raden dat de ZZP'er beschikt over een geldige 'verklaring arbeidsrelatie' (VAR) voor de werkzaamheden waarvoor u deze persoon inhuurt. Let op, alleen de VAR 'winst uit onderneming' (wuo) en 'inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van uw vennootschap' (dga) bieden zekerheid dat u niets hoeft in te houden. Alle overige VAR-verklaringen kunnen bij controle achteraf toch tot naheffing leiden.

Een VAR is één kalenderjaar geldig. Wordt gedurende het jaar gestart met de werkzaamheden en lopen deze na het einde van het kalenderjaar door, dan kunt u aan de belastingdienst vragen om de VAR te laten gelden tot het einde van de werkzaamheden. Als inlenende partij is verstandig altijd te beschikken over een kopie van de VAR. Daarnaast is een kopie van het identiteitsbewijs in veel gevallen verplicht. Heeft de door u ingeleende 'zelfstandige' geen VAR-wuo of VAR-dga dan raden wij u aan loonheffing en premies werknemersverzekeringen in te houden.

2. Actiepunten

- Beoordeel of- en welke VAR aanwezig is en welke zekerheid deze biedt.
- Neem een kopie VAR en identiteitsbewijs in de administratie op.
- Meld ZZP'er zonder VAR-wuo of VAR-dga als nieuwe medewerker aan.

8. Verruiming afdrachtvermindering S&O

1. Inleiding

Indien u zich binnen uw bedrijf bezighoudt met technologische vernieuwing, bijvoorbeeld door het productieproces te innoveren of door technisch nieuwe producten of programmatuur te ontwikkelen, dan kunt u gebruik maken van de afdrachtvermindering voor speur- en ontwikkelingswerk (S&O). Hiermee kunt u een tegemoetkoming krijgen in de loonkosten voor deze werkzaamheden. Indien u aan de voorwaarden voldoet kunt u als werkgever een korting krijgen op de voor uw werknemers af te dragen loonheffing. Met ingang van 1 januari 2008 wordt een aantal regels voor toepassing van deze afdrachtvermindering versoepeld.

2. Starterstarief verhoogd

De afdrachtvermindering bedraagt 42% van het loon (uit tegenwoordige arbeid) van de werknemers die speur- en ontwikkelingswerk verrichten, voor zover dit niet meer is dan € 110.000 en 14% over het resterende S&O-loon. Voor startende ondernemingen wordt het tarief van 42% verhoogd naar 60%.

3. Berekening uurloon

Voor de berekening van het S&O-loon wordt het verwachte aantal S&O-uren vermenigvuldigd met het gemiddelde uurloon van de S&O-werknemer. Het gemiddelde uurloon wordt nu gebaseerd op historische gegevens (het gemiddeld betaalde uurloon in 2005, waarvoor u een S&O verklaring heeft ontvangen) of op een forfaitair bedrag. Voorgesteld is om deze berekeningswijze aan te passen. Daarbij zouden de gegevens uit de polisadministratie als uitgangspunt moeten dienen. Omdat de polisadministratie nog niet op orde is zal dit nog niet in 2008 mogelijk zijn. Deze wijziging treedt op een nader vast te stellen tijdstip in werking. In 2008 moet de huidige berekeningswijze worden voortgezet, waarbij de historische gegevens moeten worden geïndexeerd (factor 1,02) en het forfaitaire bedrag van € 28 wordt verhoogd naar € 29.

Voor de toepassing van deze afdrachtvermindering moet u een S&O-verklaring aanvragen bij SenterNovem. U mag maximaal driemaal per jaar een verklaring aanvragen, waarbij geldt dat de periode waarvoor de verklaring wordt aangevraagd minimaal drie maanden en maximaal zes maanden duurt. De aanvraag moet uiterlijk één maand van te voren worden ingediend.

4. Verruiming indientermijn

Indien de daadwerkelijke S&O-uren meer dan bepaalde marges afwijken van het bij de aanvraag ingeschatte aantal uren moet u dit melden aan SenterNovem. Deze zal vervolgens een correctie-S&O-verklaring afgeven. De melding aan SenterNovem moest in 2007 nog plaatsvinden binnen drie maanden na afloop van de periode waarop de verklaring betrekking had. Voor S&O-verklaringen die betrekking hebben op (een gedeelte) van 2008 mag deze mededeling uitgesteld worden tot uiterlijk drie maanden na afloop van 2008. Hiermee wordt bewerkstelligd dat werkgevers nog

maar slechts eenmaal per kalenderjaar een mededeling richting SenterNovem hoeven te doen en dat deze eveneens slechts eenmaal per jaar een correctie-S&O-verklaring hoeft af te geven.

5. Langere tijd verwerking loonaangifte

Daarnaast heeft de werkgever met ingang van 1 januari 2008 één aangiftetijdvak langer de tijd om een terugbetaling van afdrachtvermindering die uit een correctie-S&O-verklaring voortvloeit in de loonaangifte te verwerken. In 2007 moest deze terugbetaling worden verwerkt in de loonaangifte waarin de dagtekening van de correctie-S&O-verklaring viel.

6. Actiepunten

- Ga na of u Speur- en Ontwikkelingswerk verricht binnen uw onderneming (zie www.senternovem.nl/wbso).
- Indien u speur- en ontwikkelingswerk doet, vraag tijdig een S&O-verklaring aan bij SenterNovem.
- Geef aan JAN© door voor welke afdrachtverminderingen u in aanmerking komt.

9. Eigen risicodragerschap WGA

1. Inleiding

Twee maal per jaar, namelijk per 1 januari en 1 juli van het kalenderjaar, kunt u besluiten of u eigenrisicodragerschap voor de WGA wilt worden of dat u het eigenrisicodragerschap juist wilt beëindigen. Dit moet u steeds uiterlijk dertien weken (dus voor 1 april of voor 1 oktober) voor de beoogde datum aan de belastingdienst melden. In de kabinetsplannen is opgenomen dat de WGA geprivatiseerd moet worden, waardoor binnen afzienbare termijn het eigenrisicodragerschap verplicht wordt.

2. Verantwoordelijkheid en risico

De eigenrisicodragers betaalt geen gedifferentieerde premie, maar is wel verantwoordelijk voor uitbetaling van de uitkering gedurende tien jaar en voor de re-integratie-activiteiten. Bij het bepalen van uw keuze moet u ook rekening houden met de polisvoorwaarden en kosten van een eventuele risicoverzekering en het risico dat in de nabije toekomst aanwezige zieke medewerkers alsnog arbeidsongeschikt worden (inlooprisico). Zieke medewerkers zullen bij overgang naar het UWV of een verzekeraar niet geaccepteerd worden. Daardoor komen de kosten van een WGA-uitkering altijd voor uw rekening zonder dat daarvoor dekking te vinden is. Het financiële voordeel van een overgang kan daardoor omslaan in een financieel nadeel.

Er zijn steeds meer verzekeraars die behalve financiële dekking van het risico ook hulpverlening tijdens de eerste twee ziektejaren bieden. Tevens kan de ARBO-dienstverlening via de verzekeraar geregeld worden, waardoor communicatie tussen alle betrokken partijen kan verbeteren. Het is daarom raadzaam hiervoor verschillende offertes op te vragen via uw verzekeringstussenpersoon. Voor bestaande WAO-gevallen blijft de WAO van kracht.

3. Actiepunten

- Beoordeel of u eigen risicodragerschap wilt zijn of worden.
- Informeer de salarisadministratie over een eventuele wijziging in de status van het eigenrisicodragerschap.

10. Verhalen WGA-premie en -hiaatverzekering

1. Verhalen gedifferentieerde WGA premie op werknemers

Als werkgever betaalt u een gedifferentieerde WGA-premie. Hiermee worden de nieuw toegekende uitkeringen gefinancierd. Deze premie mag u voor 50% verhalen op de werknemers. Veel werkgevers hebben de premie nog niet verhaald. Bovendien zijn er nauwelijks CAO-afspraken gemaakt waarin dit geregeld werd. Indien u tot nu toe deze premie niet verhaald heeft zal het zeer waarschijnlijk problemen geven als u dat over enige tijd alsnog wilt gaan doen. Het betalen van de premie door de werkgever wordt dan gezien als een verworven arbeidsvoorwaarde, die niet meer eenzijdig door u gewijzigd kan worden.

JAN© adviseert u daarom 50% van de premie te verhalen op de werknemers. Doet u dit niet maar wilt u voor de toekomst de mogelijkheid voor het verhalen van de premie open houden, stel dan daarvoor een regeling op.

2. WGA-hiaatverzekering

Werknemers die na twee jaar ziekte gedeeltelijk afgekeurd worden, krijgen te maken met een flinke inkomensachteruitgang. Eerst ontvangt men een loongerelateerde uitkering van 70% van het laatste loon, gemaximeerd op het maximale premieloon. Hierna volgt een vervolgutkering die, afhankelijk van de benutting van de restverdiencapaciteit, gebaseerd wordt op het minimumloon. Hierdoor volgt een verdere inkomensachteruitgang. Deze achteruitgang kan via een collectieve WGA-hiaatverzekering, die voorziet in een inkomensaanvulling, beperkt worden. De premie hiervan wordt, middels een inhouding op het brutoloon, meestal volledig door de werknemer betaald. Als er geen verplichte brancheregeling is, zult u zelf moeten besluiten of u een dergelijke verzekering wilt aanbieden. Gezien de forse inkomensachteruitgang is dit wel raadzaam.

3. Actiepunten

- Vaststellen of premiedeel verhaald gaat worden.
- Doorgeven aan salarisadministratie of WGA-premie verhaald mag worden.
- In geval van (nog) niet verhalen premie: regeling opstellen wanneer wel verhaald gaat worden.
- Beoordelen of aan een vrijwillige WGA-hiaatverzekering deelgenomen wordt.
- Doorgeven aan de salarisadministratie welke werknemers aan de verzekering deelnemen.
- Doorgeven aan de salarisadministratie wat de premie is en wie welk deel betaalt.

II. Correctieberichten 2008

1. Inleiding

Als werkgever moet u ervoor zorgen dat u correctieberichten op tijd verstrekt aan de belastingdienst, namelijk: binnen acht weken na constatering van de onjuistheid. Doet u dit niet of bent u te laat, dan kan de belastingdienst boetes opleggen. De verplichting om correctieberichten in te sturen geldt tot vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarop de onjuistheid betrekking heeft. Zo zal een fout in de loonaangifte over 2007 tot eind 2012 gecorrigeerd moeten worden. Onjuistheden die betrekking hebben op de loonheffingen in de jaren vóór 2006 moet u schriftelijk aan de belastingdienst of het UWV doorgeven.

2. Uitzonderingen

Constaateert u in 2008 een onjuistheid die betrekking heeft op 2006 of 2007, dan moet u deze via een los correctiebericht doorgeven. De verplichting om correctieberichten in te sturen kan ook het gevolg zijn van een looncontrole door de belastingdienst. Voor loonbestanddelen die niet of moeilijk individualiseerbaar zijn en die door de inspecteur via eindheffing worden nageheven is onder de volgende voorwaarden goedgekeurd dat correctieberichten op individueel niveau achterwege kunnen blijven:

- de werkgever moet aannemelijk maken dat er geen onevenredig nadelige effecten optreden voor de eventuele uitkeringsrechten van de betrokken werknemers;
- de aangifte op individueel niveau is onevenredig belastend voor de werkgever;
- de werkgever moet de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage ZVW die bij individuele naheffing verschuldigd zouden zijn op aanslag betalen aan de belastingdienst.

Tevens is goedgekeurd dat bij naheffingsaanslagen die in 2006 of 2007 zijn opgelegd en die betrekking hebben op daarvóór gelegen kalenderjaren het niet verhalen van de nageheven loonheffing geen gevolgen heeft voor de heffing van werknemersverzekeringen en bijdragen zorgverzekeringswet. Zonder deze goedkeuring zou de niet verhaalde loonheffing wel loon zijn voor deze heffingen.

12. Pensioen

1. Inleiding

Per 1 januari 2007 is de wetgeving voor pensioenen gewijzigd. Een deel van de wijzigingen is direct ingevoerd. Een deel van de wijzigingen gaat echter pas in per 2008. Vandaar dat wij uw aandacht willen vragen voor de volgende wijzigingen:

2. Vervallen C-polis

Sommige werknemers hebben nog een zogenaamde C-polis. Dit is een verzekering die op naam staat van de werknemer en de werknemer tevens pensioengerechtigde is. U betaalt mogelijk een netto bijdrage ten behoeve van de C-polis. Als de werknemer uit dienst gaat neemt hij deze polis weer mee.

Vanaf 1 januari 2008 is een C-polis ook voor bestaande gevallen niet meer toegestaan. Deze zullen dan ook beëindigd en eventueel vervangen worden.

3. Pensioeningangleeftijd 21 jaar

Heeft u een collectieve pensioenregeling (een regeling dus die verplicht is voor alle werknemers of alle werknemers van een bepaalde groep)? Houd er dan rekening mee dat alle werknemers vanaf 21 jaar in de gelegenheid gesteld moeten worden deel te kunnen nemen. De pensioenverzekeraar zal de polis hiervoor aanpassen en u over de wijzigingen uitgebreid informeren. Bij de berekening van de loonkosten dient u hier rekening mee te houden.

4. Informatieplicht

Als een nieuwe werknemer deelneemt aan een pensioenregeling moet de werkgever ervoor zorgen dat de pensioenuitvoerder binnen drie maanden informatie (startbrief) over de inhoud van de regeling toestuurt aan de werknemer.

De werkgever is tevens verantwoordelijk dat de pensioenuitvoerder bij wijzigingen van de pensioenregeling, werknemers hierover binnen drie maanden inlicht.

5. Actiepunten

- Er wordt in 2008 geen bijdrage werkgever aan de C-polis opgenomen in de salarisadministratie.
- Als u ter vervanging van de werkgeversbijdrage aan de C-polis een bruto vergoeding toekent, moet u dit doorgeven aan de salarisadministratie.

13. Overzicht gewijzigde percentages en premies 2008

1. Inleiding

Enkele percentages en premies zijn in het jaar 2008 ten opzichte van het jaar 2007 gewijzigd. Tot slot een alfabetisch beknopt overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

2. Afdrachtvermindering onderwijs

Afdrachtvermindering startkwalificatieniveau

Werkgevers die een voormalig langdurig werkloze op startkwalificatieniveau brengen komen in aanmerking voor een afdrachtvermindering van maximaal € 3.079 per kalenderjaar (2007: € 3.000).

3. Afdrachtvermindering stagiaires

Werkgevers die stageplaatsen bieden aan leerlingen in de beroepsopleidende leerweg op MBO 1- en MBO 2-niveau hebben recht op een (extra) afdrachtvermindering van € 1.232 (2007: € 1.200) per kalenderjaar.

In overige gevallen bedraagt de maximale afdrachtvermindering onderwijs € 2.566 (2007: € 2.500). Het toetsloon is voor 2008 vastgesteld op € 22.142 (2007: € 21.422).

4. Afdrachtvermindering spur- & ontwikkelingswerk

De S&O-afdrachtvermindering voor 2008 bedraagt 42% x (het verwachte aantal S&O-uren vermenigvuldigd met het gemiddelde uurloon), maar maximaal € 110.000. Over het bedrag boven € 110.000 geldt een afdrachtvermindering van 14%. Starters hebben recht op een percentage van 60%. Per inhoudingsplichtige bedraagt de S&O-afdrachtvermindering maximaal € 8.000.000.

Het gemiddelde uurloon moet naar boven worden afgerond op een veelvoud van € 5. Voor een S&O-inhoudingsplichtige die in 2005 geen S&O-werk heeft verricht wordt een gemiddeld uurloon genomen van € 29 (2007: € 28).

5. Auto van de zaak

De bijtelling voor het privégebruik van de auto is voor het jaar 2008 vastgesteld op ten minste 25% (2007: 22%) van de cataloguswaarde van de auto, verminderd met de eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik.

Indien het een milieuvriendelijke ter beschikking gestelde personen- of bestelauto betreft, bedraagt de bijtelling slechts (en maximaal) 14% (2007: 22%) van de cataloguswaarde van de auto, verminderd met de eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik.

6. Bedrijfskantine

Voor een maaltijd in een bedrijfskantine gelden met ingang van 2008 de volgende normbedragen (in euro):

	2008	2007
Warme maaltijd	3,90	3,80
Koffiemaaltijd/Lunch	2,05	2,00
Ontbijt	2,05	2,00

7. Bewassing, energie en water

Voor bewassing, energie en water gelden met ingang van 2008 de volgende normbedragen (in euro):

	2008			2007		
	maand	week	dag	maand	week	dag
Bewassing	13,00	3,00	0,60	13,00	3,00	0,60
Energie t.b.v. verwarmingsdoeleinden	53,75	12,50	2,50	49,00	11,25	2,25
Energie t.b.v. kookdoeleinden	29,75	6,75	1,35	27,75	6,25	1,25
Energie t.b.v. andere dan verwarmings- en kookdoeleinden	15,50	3,50	0,70	14,75	3,50	0,70
Water	6,25	1,50	0,30	6,25	1,50	0,30

8. Gebruikelijk loon

Een aanmerkelijkbelanghouder die arbeid verricht ten behoeve van zijn BV wordt volgens de wet verondersteld in 2008 een salaris van tenminste € 40.000 (2007: € 39.000) als loon te genieten.

9. Heffings- en invorderingsrente

De heffings- en invorderingsrente is voor het eerste kwartaal 2008 vastgesteld op 5,3%

10. Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet

Deze bijdrage is als volgt verhoogd:

- 6,5% is per 1 januari 7,2%
- 4,4% is per 1 januari 5,1%

11. Inflatiecorrectie

De inflatiecorrectie leidt tot een bijstelling van de daarvoor in aanmerking komende bedragen met 1,5%.

12. Inwoning

Voor inwoning gelden met ingang van 2008 de volgende normbedragen (in euro):

	2008			2007		
	maand	week	dag	maand	week	dag
Normbedrag	152,50	35,25	7,05	148,50	34,25	6,85

13. Levensloopregeling

Bij deelname aan de levensloopregeling heeft de werknemer recht op een levensloopverlofkorting van € 191 (2007: € 188) per jaar.

14. Personeelsleningen

In 2008 is er geen te belasten rentevoordeel bij een personeelslening, indien de werknemer tenminste 5,3% (2007: 4,7%) rente betaalt over het geleende bedrag.

15. Product uit eigen bedrijf

De vrije vergoeding of verstrekking is voor 2008 gemaximeerd op een bedrag van € 500 (2007: € 475).

16. Uniforme premie WAO

Per 1 januari 2008 wordt de gedifferentieerde premie WAO afgeschaft. Om de nog lopende WAO-uitkeringen te kunnen financieren, geldt met ingang van 2008 een uniforme premie WAO van 0,15%. Er zal geen onderscheid worden gemaakt tussen grote en kleine werkgevers.

17. Vakantiebonnen

In 2007 mochten vakantiebonnen, vakantietoeslagbonnen en daarmee overeenkomende afspraken (hierna: vakantiebonnen) onder voorwaarden op 92,5% van de nominale waarde worden gewaardeerd. Deze overgangsregeling wordt nog twee jaar voortgezet met een stapsgewijze verhoging. Per 1 januari 2008 dienen vakantiebonnen te worden gewaardeerd op 95% van de nominale waarde.

18. Waarde kleding meewerkende kinderen

Het maandbedrag in het waarderingsvoorschrift voor kleding van een in de onderneming van de ouder meewerkend kind is geactualiseerd tot een bedrag van € 29,25 (2007: € 28,75). De bedragen per dag en per week blijven ongewijzigd.

19. Werkgeversbijdrage kinderopvang

De opslag van 0,28% op de sectorpremie WW van de werkgeversbijdragen voor kinderopvang, wordt met ingang van 1 januari 2008 verhoogd naar 0,34%.