

NIEUWSBRIEF

Geachte lezer,

De zomervakantie staat voor de deur. Er even lekker tussenuit na weer een jaartje noeste arbeid. Wat het Kabinet betreft mogen velen van ons nog een jaartje langer doorwerken en wordt de AOW-leeftijd verschoven naar 66 jaar. De trend naar langer werken lijkt onomkeerbaar. U leest er meer over in deze nieuwsbrief. Verder in deze nieuwsbrief onder andere aandacht voor de aangescherpte normen voor het verstrekken van hypotheek, wat zijn de mogelijkheden van lenen van en aan de BV en de bedrijfsoverdracht binnen de familie.

Mocht u naar aanleiding hiervan of over de overige artikelen in deze nieuwsbrief meer informatie willen, aarzelt u dan niet contact met ons op te nemen. Wij zijn u graag van dienst.

Wij wensen u weer veel leesplezier, goede zaken en een fijne zomer- (vakantie).

Het Kabinet is er uit: de AOW-leeftijd gaat naar 66 jaar!

Het Kabinet heeft overeenstemming bereikt over de wijziging van de AOW-leeftijd. Vanaf 2020 gaat de AOW in op 66 jaar en zal afhankelijk van de toenemende levensverwachting nog verder worden verhoogd. De verwachting is dat in 2025 de AOW op 67 jaar zal ingaan. Iedereen geboren na 1954 moet dus minimaal een jaar langer wachten op zijn AOW-uitkering.

Daarnaast gaat in 2013 de fiscale wetgeving rondom pensioenen veranderen. Op dit moment kan in 35 jaar een pensioen van 70% van het laatste salaris worden opgebouwd. Vanaf 2013 wordt dit 40 jaar en gaat het maximale opbouwpercentage bij eindloosregelingen van 2% naar 1,75% per jaar. Voor middelloosregelingen wordt het opbouwpercentage verlaagd van 2,25% naar 2%. Wat zijn de gevolgen voor u als ondernemer?

Allereerst zal de DGA zijn eigen pensioenregeling moeten toetsen en eventueel aanpassen aan de gewijzigde fiscale grenzen. Voorts zal het pensioen van uw medewerkers moeten worden aangepast.

De arbeidsovereenkomsten moeten worden aangepast aan de gestegen pensioenleeftijd. Voor de CAO's een zaak van sociale partners. Valt uw onderneming niet onder een CAO, dan zult u als werkgever zelf de wijziging van de arbeidsvoorwaarden moeten regelen. Denkt u hierbij aan het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Het is de vraag hoe het wetsvoorstel wordt ontvangen door de politiek en de vakbonden. De regeringsfracties zouden liever direct een verhoging naar 67 jaar zien, maar doen met dit voorstel een toezegging aan de gedoogpartner. Binnen de vakbonden waait nog een stevige tegenwind. Wij houden u op de hoogte! •

Pas op met informatie van de Belastingtelefoon!

De antwoorden die de Belastingtelefoon geeft zijn niet altijd juist. De vraag is wat er gebeurt als die verkeerde informatie in een aangifte wordt verwerkt. Moet de inspecteur de verkeerde informatie volgen, of moet hij de fout corrigeren? Een belastingbetaler vroeg aan de Belastingtelefoon of bepaalde kosten aftrekbaar zijn. Hij kreeg het advies om de kosten in de aangifte met een toelichting op te voeren. De inspecteur schrapte de aftrek omdat de kosten niet aftrekbaar bleken te zijn. De rechtbank was het met de inspecteur eens. Als de Belastingdienst via de Belastingtelefoon, de website of een



brochure onjuiste informatie verstrekt, dan is hij daar niet aan gehouden. Alleen als de Belastingdienst na bestudering van uw persoonlijke gegevens een toezegging heeft gedaan, dan moet die toezegging worden nagekomen, ook al is het standpunt onjuist. •

Wetsvoorstel “Aanpassing wettelijke gemeenschap van goederen” aangenomen

Op 14 april is de Eerste Kamer akkoord gegaan met het wetsvoorstel “Aanpassing wettelijke gemeenschap van goederen”. Hoewel de voorgestelde wijzigingen in de loop der jaren aanzienlijk zijn afgezwakt, zijn er voor de praktijk nog enkele belangrijke aanpassingen.

Eén daarvan is het recht op terugbetaling indien één van de echtgenoten uit eigen vermogen investeert in vermogen dat mede behoort tot de andere echtgenoot. Stel dat de vrouw van haar ouders een schenking onder uitsluiting heeft gekregen en die schenking heeft geïnvesteerd in een woning die ook op naam van de man staat.



Tot nu toe is het zo dat de vrouw dan een recht op terugbetaling heeft gelijk aan haar geïnvesteerde bedrag.

De nieuwe wet regelt dat de vrouw ook het rendement op haar investering terugkrijgt. Dit is dus van belang indien de woning in waarde is gestegen.

Wat ook verandert is het moment waarop de gemeenschap van goederen wordt ontbonden. Nu is dat nog het moment waarop een echtscheiding wordt ingeschreven in de registers. Dit wordt het moment waarop een verzoek tot echtscheiding is ingediend. Voor de praktijk betekent dit dat tijdens de echtscheidingsprocedure de ene echtgenoot niet meer aansprakelijk is voor schulden die door de andere echtgenoot zijn gemaakt.

Belangrijk voor de praktijk is ook de nieuwe mogelijkheid om huwelijkse voorwaarden te wijzigen zonder tussenkomst van de rechter. Voor ondernemers die hun huwelijkse voorwaarden willen aanpassen aan de veranderende wetgeving bij bedrijfsoverdracht is dit een welkome aanpassing. •

Normen hypotheekverstrekking aangescherpt

Per 1 augustus 2011 treedt de nieuwe gedragscode Hypothecaire Financieringen in werking. Het voornaamste doel van deze code is het voorkomen van overkreditering en restschulden na verkoop van de woning.

Analoog aan de huidige code wordt aan de hand van het inkomen, een toetsrente en de maximaal toegestane woonlasten berekend hoeveel er geleend mag worden. Daarnaast blijft de waarde van het onderpand uiteraard ook van belang.

De belangrijkste veranderingen ten opzichte van de huidige code zijn:

- Maximale hypothecaire lening van 104% van de marktwaarde van de woning. Indien overdrachtsbelasting verschuldigd is, mag dit worden verhoogd tot maximaal 110%;
- Begrenzing van het aflossingsvrije gedeelte van de lening tot maximaal 50% van de marktwaarde van de woning;
- Inperking van de mogelijkheden voor gemotiveerde afwijking van de financieringsnormen;
- Verbeterde aansluiting tussen gedragscodes voor hypothecaire en consumptieve financieringen.

In bepaalde situaties mag afgeweken worden van de eerste twee punten (bijvoorbeeld bij “oversluiten” of een relatief lage lening ten opzichte van het inkomen).

Startend ZZP-er en zijn pensioenopbouw



Veel ZZP-ers starten hun ondernemersactiviteiten vanuit een werknemerschap. Wat zij zich vaak onvoldoende realiseren is dat dit grote gevolgen heeft voor hun pensioen. Niet alleen de opbouw van het eigen ouderdomspensioen stopt, maar bij overlijden is het nabestaandenpensioen voor de partner veel minder dan tijdens het actieve werknemerschap. In de Pensioenwet is daarom geregeld dat de ZZP-er na ontslag nog tien jaar op vrijwillige basis aan de pensioenregeling van de ex-werkgever mag deelnemen. Dat lijkt mooier dan het is, want de premie voor de pensioenregeling mag slechts gedurende drie jaar ten laste van het inkomen worden gebracht.

Dat gaat veranderen. Staatssecretaris Weekers heeft aangegeven dat ZZP-ers vanaf 2012 de vrijwillige pensioenpremie tien jaar fiscaal kunnen aftrekken. Een verbetering van de pensioenpositie van de ZZP-er waarmee de staatssecretaris tegemoet komt aan de wensen van de SER. •

Voor ondernemers zijn vooral de inkomens- toets en de gemotiveerde afwijking van belang. Voor de inkomens- toets wordt immers gekeken naar de “vaste en bestendige” inkomsten. Bij een zelfstandige wordt daarbij uitgegaan van het gemiddelde inkomen over de laatste drie kalenderjaren. Als de onderneming nog geen drie jaar oud is, mag worden uitgegaan van een prognose van een deskundige, bijvoorbeeld uw accountant. Voorts mag de financier afwijken van de regels, indien daarvoor een goede motivering wordt gegeven. Hoever geldverstrekkers daarin kunnen gaan, zal de toekomst moeten uitwijzen. Duidelijk lijkt op voorhand wel dat ook in deze uitzonderlijke gevallen een goede onderbouwing voor de hypotheek- aanvraag van groot belang zal zijn. •



Vakantiewerk 2011 en studiefinanciering

Vakantiewerkers met studiefinanciering mogen zonder korting op de studiefinanciering of OV-jaarkaart per jaar maximaal € 13.215,83 bijverdienen. Gekeken wordt naar het bruto inkomen. Niet alle ontvangsten tellen mee als inkomen: toeslagen, de studiefinanciering zelf, erfenissen en kinderbijslag blijven buiten beschouwing. Inkomsten uit spaartegoeden en andere bezittingen tellen wel mee.



Werkgevers hoeven voor werknemers die jonger zijn dan 23 jaar en die niet meer verdienen dan het in de volgende tabel genoemde brutobedrag geen premies voor werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet in te houden.

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
Jonger dan 18 jaar	€ 275,00	€ 63,46	€ 12,69
18 jaar	€ 325,00	€ 75,00	€ 15,00
19 jaar	€ 375,00	€ 86,54	€ 17,31
20 jaar	€ 425,00	€ 98,08	€ 19,62
21 jaar	€ 500,00	€ 115,38	€ 23,08
22 jaar	€ 600,00	€ 138,46	€ 27,69

Bedrijfsoverdracht binnen de familie

Bij de overdracht van een familiebedrijf spelen niet alleen zakelijke maar ook emotionele aspecten een rol. Allereerst is er de vraag of de onderneming binnen de familie kán worden overgedragen. De beoogde opvolgers zijn meestal de kinderen, maar zijn die capabel om de onderneming voort te zetten? Hebben zij de benodigde bedrijfskennis en ondernemersvaardigheden? En hoe kijkt het kind er zelf tegenaan, wil zoon of dochter wel in de zaak? En zo ja, kan de ouder de zaak wel voldoende los laten en het kind de ruimte geven een eigen koers te varen?



Ook zakelijk gezien moet de ondernemer een aantal belangrijke beslissingen

nemen op basis van financiële en fiscale argumenten. Wanneer draagt hij de onderneming over, bij leven of toch maar liever wachten tot overlijden? Tegen welke prijs wordt er overgedragen? Binnen de familiesfeer wordt niet altijd de hoofdprijs verlangd onder toepassing van de fiscale mogelijkheden bij schenking van ondernemingsvermogen. Maar schenking kan een benadeling van de andere kinderen betekenen en hoe lossen we dit op? Ook de vraag hoe de overnemer de financiering gaat regelen moet aan de orde komen. Wordt de bank ingeschakeld of wordt de overdracht door de ouder gefinancierd?

Hoe dan ook, bedrijfsoverdracht mag geen gevaar voor de continuïteit van de onderneming opleveren of tot onenigheid binnen de familie leiden. Het is daarom van belang om de overdracht tijdig bespreekbaar te maken, waarbij eventueel een derde partij kan worden ingeschakeld. Voor ondernemers is de bedrijfsoverdracht vaak een doolhof van beslissingen en (fiscale) regels.

Als accountant begeleiden wij u uiteraard graag bij dit traject. •

Lenen van en aan de BV

Uw BV kan gelden die een poosje niet nodig zijn op een zakelijke spaarrekening bewaren. Door de lage rente die daarop wordt ontvangen is het rendement heel laag. Dat kan beter. U kunt het bedrag in privé lenen van de BV tegen dezelfde rente die de BV van de bank zou ontvangen. Vervolgens zet u het bedrag op een privé-spaarrekening waarop u een aanzienlijk hogere rente ontvangt. Het verschil in rentepercentages incasseert u belastingvrij in privé. De Hoge Raad heeft dit in een recente uitspraak goedgekeurd. Het is wel noodzakelijk dat u de rente, de aflossing en de te stellen zekerheid vooraf op zakelijke gronden vaststelt en in een goede overeenkomst vastlegt.



Als uw BV tijdelijk krap bij kas zit, dan kunt u een bedrag aan uw eigen BV uitlenen. De renteopbrengst wordt bij u belast, de BV kan de rente aftrekken. Als de BV de lening uiteindelijk niet kan aflossen, dan is het verlies dat u lijdt aftrekbaar. U moet er wel voor zorgen dat u met uw BV zakelijke voorwaarden overeenkomt. Gebeurt dat niet, dan zal de Belastingdienst de aftrek van het verlies blokkeren.

Voorbeelden van onzakelijke voorwaarden zijn het ontbreken van zekerheid, een te lage rente en/of het ontbreken van een aflossingsschema. Als bij het aangaan van de lening al duidelijk is dat de BV het bedrag nooit zal kunnen terugbetalen, dan is het verlies zeker niet aftrekbaar. Voordat u een lening aan uw BV verstrekt, is overleg met uw accountant wenselijk. •

Pensioenontslag, mag dat zomaar?

In veel arbeidsovereenkomsten staat een pensioenbeding. Dit is een bepaling dat het dienstverband wordt ontbonden zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. In praktijk komt dat meestal neer op 65 jaar. Of dit pensioenontslag geoorloofd is, staat steeds meer ter discussie.

Op basis van Europese richtlijnen is het maken van onderscheid op grond van leeftijd, oftewel leeftijdsdiscriminatie, verboden. Dus ook het ontslaan van werknemers bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is niet toegestaan. Diezelfde richtlijnen geven de lidstaten echter de vrijheid om in hun nationale wetgeving hiervan af te wijken indien dit gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel. Bij ontslag op 65 jaar zou dit bijvoorbeeld de doorstroming op de arbeidsmarkt kunnen zijn. In Nederland is in de Wet Gelijke Behandeling opgenomen dat ontslag op de pensioengerechtigde (AOW-)leeftijd is toegestaan. Maar er wordt niet uitgelegd waarom dit het geval is. De vereiste objectieve rechtvaardiging door een legitiem doel ontbreekt dus en dat blijkt binnen de rechtspraak een probleem te worden.

Zo overwoog de kantonrechter in Amsterdam dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nooit kan worden ontbonden op grond van leeftijd, zelfs niet indien dit in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Ook de kantonrechter in Delft heeft een soortgelijke uitspraak gedaan; ontslag op 65 jaar zou niet meer actueel zijn. De kantonrechter in Dordrecht was echter van mening dat ontslag op 65 jaar was toegestaan omdat dat in de bedrijfstak gebruikelijk was.

De rechtspraak is dus niet eenduidig. Het is in ieder geval aan te bevelen om in de arbeidsovereenkomst heldere afspraken te maken. Verder kan de werkgever ruim voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd in gesprek gaan met de werknemer en hem naar zijn plannen vragen.



Wil de werknemer niet met pensioen, dan kan een ontslagvergunning worden aangevraagd bij UWV/Werkbedrijf. Komen werkgever en werknemer overeen dat een voortzetting van het dienstverband gewenst is, dan is het raadzaam om de bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden en een nieuw arbeidscontract aan te gaan voor bepaalde tijd. •

Zware sanctie op gebruik kassa's met 'afroommodule'

De Belastingdienst gaat ondernemers die gebruik maken van een kassa met een zogenaamde 'afroomknop' keihard aanpakken als zij niet tot inkeer komen. Fraudeurs kunnen een boete tegemoet zien die kan oplopen tot 100% van de belastingaanslag.

Met een afroomknop op de kassa zijn ondernemers in staat om een deel van de omzet buiten het zicht van de Belastingdienst te houden. Volgens medewerkers van kassalieferanciers is het manipuleren van kassa's in met name de horeca eerder regel dan uitzondering. Hoewel Koninklijke Horeca Nederland zegt niet op de hoogte te zijn van dergelijke praktijken, hebben recente invallen door de FIOD bij diverse cafés en coffeeshops het bestaan hiervan wel degelijk aangetoond.

Ook kwam de FIOD al eerder een kassalieferancier op het spoor die gemanipuleerde kassa's aan de man bracht.

Wanneer ondernemers vrijwillig aangeven dat ze door het gebruik van een gemanipuleerde kassa omzet hebben verzwegen, blijft de boete beperkt tot maximaal 30 procent van de belastingaanslag. Bovendien kunnen de jaren 2009 en 2010 dan boetevrij worden afgehandeld. •



Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is uitgegaan van de per 13 mei 2011 bekende wet- en regelgeving.

FINQ
ACCOUNTANTS

FinQ Accountants
Winthontlaan 200
3526 KV Utrecht

T: +31 (0) 30 850 60 70
F: +31 (0) 30 850 60 72
E: info@finqaccountants.nl
W: www.finqaccountants.nl