

P.P.S. B.V.

Salarisadministraties en -adviezen

Beste relatie,

Over een aantal zaken hebben wij u in het verleden al uitvoerig bericht, wij volstaan nu u op een aantal van deze zaken nog even kort te attenderen. De items 'Verruiming tijdelijke contracten jongeren' en 'Werkkostenregeling' zijn nieuw en verdienen absoluut uw aandacht.

Wij hopen u met deze 'opfrissertjes' voldoende te informeren en uiteraard kunt u voor vragen altijd contact met ons opnemen.

Met vriendelijke groet,
Peter Postma

Auto van de zaak

U bent verplicht om het fiscale voordeel van een aan de werknemer(s) ter beschikking gestelde auto in de loon- en premieheffing te betrekken. Hiervoor is het o.a. noodzakelijk dat u aan ons de juiste fiscale waarde van de betreffende auto doorgeeft.

Indien het nieuwe auto's betreft kunt u sinds dit jaar de juiste cataloguswaarde vinden op de website van het RDW. Op de salarisstroken staat nu de status van de auto van de zaak vermeld.

Wij verzoeken u dit te controleren en eventuele wijzigingen aan ons door te geven.

Als de werknemer aangeeft niet of minder dan 500 km privé in deze auto te rijden kan in bepaalde gevallen bijtelling achterwege blijven. Uiteraard dient u ons hiervan wel op de hoogte te stellen.

Er zijn 4 verschillende percentages bijtelling:

- 25% van de cataloguswaarde bij een niet zuinige auto
- 20% van de cataloguswaarde bij een zuinige auto
- 14% van de cataloguswaarde bij een zeer zuinige auto
- 35% van de waarde in het economisch verkeer bij een auto ouder dan 15 jaar



Afdrachtvermindering loonheffing i.v.m. scholing

Wanneer er stagiaires en/of werknemers met een leerovereenkomst bij u werkzaam zijn, kan afdrachtvermindering loonheffing van toepassing zijn.

Bent u van mening dat u in aanmerking komt voor bovengenoemde afdrachtvermindering(en), dan verzoeken wij u ons te informeren en een kopie van de benodigde document(en) naar ons te sturen.

Loonkostensubsidie van het UWV

Voor werknemers jonger dan 50 jaar met een werkloosheid- of arbeidsongeschiktheidsuitkering kunt u wellicht loonkostensubsidie ontvangen. Wij adviseren u in die gevallen contact op te nemen met het UWV.

Premiekorting oudere werknemers

Neemt u in 2010 een werknemer in dienst die 50 jaar of ouder is dan heeft u in principe recht op een premiekorting als de werknemer direct voor indiensttreding verkeerde in één van de volgende situaties:

- Ontving een werkloosheidsuitkering;
- Ontving een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- Ontving gedurende twee jaar een nabestaandenuitkering;
- Ontving een bijstandsuitkering;
- Heeft gedurende twee jaar geen arbeidsinkomen gehad.

Wij dienen dan wel een kopie van de doelgroepverklaring van de betreffende uitkerende instantie van u te ontvangen.





WGA

(Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

Per 1 januari 2007 is in de WGA de Premiedifferentiatie ingevoerd. Werkgevers betalen een premie afhankelijk van de instroom in de WGA in hun eigen bedrijf. Binnen het publiek stelsel wordt de premie via de aangifte loonheffingen afgedragen. U kunt er echter ook voor kiezen om het WGA-risico voor eigen rekening te nemen en een verzekering af te sluiten bij een verzekeringsmaatschappij, u dient dan een bankgarantie aan de belastingdienst te overleggen.

Er zijn 2 momenten per jaar om te kiezen, namelijk 1 juli en 1 januari, u moet drie maanden voordien de aanvraag bij de belastingdienst hebben gedaan.

Wij gaan er voor alsnog van uit dat de WGA op enig moment volledig wordt geprivatiseerd, het is om deze reden wellicht verstandig om met uw assurantietussenpersoon deze kwestie eens te bespreken. Wel adviseren wij u, wanneer u besluit eigen risicodrager te worden, de WGA verzekering indien mogelijk te combineren met een eventuele verzuimverzekering.

Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 wordt er een nieuw fenomeen ingevoerd binnen de belastingwetgeving, de werkkostenregeling. De regeling houdt in dat u maximaal 1,4% van uw totale fiscale loon (de "vrije ruimte") mag besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan uw werknemers. De verdeling per werknemer mag variëren. Over het bedrag boven de vrije ruimte bent u belasting verschuldigd in de vorm van eindheffing van 80%. Tot en met 2013, de overgangperiode, kunt u kiezen tussen de invoering van de werkkostenregeling of handhaven van de huidige onbelaste vergoeding.

Een aantal vergoedingen en verstrekkingen gaan niet ten laste van de "vrije ruimte", hieronder vallen:

- Gerichte vrijstellingen, bijv. reiskosten zowel voor zakelijke als voor woon-werkverkeer. Tijdelijke verblijfskosten voor binnenlandse zakenreizen, cursussen e.d., studiekosten, verhuiskosten in het kader van bedrijfsverplaatsing
- Nihil waarderingen, bijv. werkkleding, mobiele telefoon, Blackberry, smartphone met zakelijk gebruik van meer dan 10%, pc of laptop met zakelijk gebruik 90% of meer.

De belastingdienst heeft een internetpagina gepubliceerd met daarop de nodige informatie over deze regeling. U kunt de website raadplegen via [www.belastingdienst.nl /zakelijk/personeelenloon/werkkostenregeling](http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/personeelenloon/werkkostenregeling) Ook kunt u de site van de belastingdienst benaderen via onze eigen site www.ppsal.nl / Tips & Links.

Verruiming tijdelijke contracten jongeren

De eerste kamer heeft ingestemd met de regeling voor de verruiming van tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar. Voor deze jongeren wordt de periode waarbinnen contracten voor bepaalde tijd mogen worden afgesloten verlengd van drie naar vier jaar en ook mogen er vier contracten worden afgesloten i.p.v. drie. De maatregel gaat in zodra deze is gepubliceerd in het Staatsblad en geldt tot 2012.

nieuw

nieuw

diversen:

Wellicht ten overvloede willen wij het volgende nogmaals onder uw aandacht brengen:

Wet op de Identificatieplicht (WID)

U dient bij indiensttreding van personeel in het bezit te zijn van een op dat moment geldig identiteitsbewijs, NIET zijnde een rijbewijs. De identiteit van een werknemer kunt u vaststellen aan de hand van een identiteitskaart of een paspoort. Bij een paspoort hoeft u alleen een kopie te maken van de bladzijde met de identificerende gegevens. Van een identiteitskaart moet u een kopie van de voor- en achterzijde maken.

Tevens dient er bij de indiensttreding een door de werknemer ingevulde en ondertekende verklaring aan u te worden overhandigd waaruit blijkt of er al dan niet loonheffingskorting moet worden toegepast (voorheen loonbelastingverklaring). (Eventueel bij ons aan te vragen).

Bij controle van de Belastingdienst en UWV zal hier streng op worden toegezien en bij het niet naleven van deze regelingen loopt u derhalve kans op forse boetes en op toepassing van het z.g. anoniementarief.

Onbelaste vergoedingen

Zorgt u ervoor dat eventuele onbelaste vergoedingen aan uw personeel onderbouwd zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan vaste reiskosten woon/werk, vaste algemene onkostenvergoedingen, vergoeding maaltijden, vergoeding dienstkilometers. Let hierbij ook op de invoering van de hiervoor besproken werkkostenregeling per 1-1-2011.

Doorbetalen tijdens ziekte

Zoals u weet dient u bij ziekte van uw werknemers het salaris maximaal 2 jaar door te betalen, minimaal 70%, waarbij het eerste jaar in ieder geval het wettelijk minimumloon in acht moet worden genomen.

In de meeste gevallen zal, al dan niet conform een eventuele CAO, een bepaalde periode 100% salaris worden doorbetaald. Uiteraard dient u aan ons door te geven wanneer u minder dan 100% salaris uitbetaalt.

S.W. Schortinghuisstraat 12
9671 CR WINSCHOTEN
Postbus 78
9670 AB WINSCHOTEN

tel: 0597 - 41 39 98
fax: 0597 - 42 01 73
info@ppsal.nl
www.ppsal.nl