

**Deze nieuwsbrief is voortgekomen uit een samenwerking van de afdelingen C-Sal, Support EKW en VdV accountants.**

---

## **EKW, VdV en Brouwers**

Door middel van ons schrijven van 16 juni 2008 is een intensieve samenwerking met **Brouwers** accountants en adviseurs aangekondigd.

Heeft u de brief van 16 juni gemist?  
De tekst van deze brief is na te lezen op [www.ekw.nl](http://www.ekw.nl) onder **archief**.

---

## **Spaarloon en levensloop**

Een maal per jaar kunt u kiezen aan welke regeling u wilt deelnemen: de spaarloonregeling of de levensloopregeling. U kunt in een jaar niet tegelijkertijd aan beide regelingen deelnemen. U kunt wel in één jaar uit beide regelingen geld opnemen.

Bij de spaarloonregeling spaart u niet voor een bepaald doel. Het gespaarde bedrag wordt gestort op een geblokkeerde rekening. Het in een jaar gespaarde bedrag kan, na 4 jaar vast te hebben gestaan, vrij, zonder inhoudingen, worden opgenomen. Er zijn een aantal, door de overheid bepaalde, bestedingsdoeleinden waarbij het gespaarde bedrag tussentijds, zonder inhoudingen, kan worden hergebruikt.

Spaargeld uit de levensloopregeling moet u gebruiken voor een periode van onbetaald verlof tijdens het dienstverband.

U mag elk jaar wisselen van regeling.

---

## **Afkoop 20 wettelijke vakantiedagen?**

Mogen opgespaarde wettelijke vakantiedagen na verloop van tijd worden afgekocht?

Nee. Wettelijke vakantiedagen (20 per jaar) mogen nooit worden afgekocht. Dat is alleen toegestaan bij de extra vakantiedagen, de zogenaamde 'bovenwettelijke' vakantiedagen.

In het verleden ging het Ministerie van SZW er vanuit dat wettelijke vakantiedagen uit vorige jaren bovenwettelijk werden. Deze interpretatie van de

vakantiewetgeving is verworpen door een uitspraak van het Europees Hof van 6 april 2006.

**Het afkopen van wettelijke dagen is dus nooit toegestaan.**

---

## **Pensioenpremie bij onbetaald verlof**

Is de werkgever verplicht om de pensioenpremie door te betalen bij onbetaald verlof?

Neen, dit is niet wettelijk verplicht. Raadpleeg daarbij ook het pensioenreglement en/of bedrijfsreglement van de eigen organisatie. Deze vraagstelling komt steeds vaker voor i.c.m. de Wet Arbeid en Zorg.

---

## **Feestdagen en extra geld?**

Kan personeel verplicht worden om op feestdagen te werken en krijgen zij dan daarvoor extra geld?

Dit is afhankelijk van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die voor u gelden. Door de overheid is niet vastgesteld dat werknemers vrij zijn op feestdagen. Ook zijn er geen wettelijke voorschriften over de beloning voor diegenen die wel op feestdagen werken.

In de arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld in een cao of arbeidsovereenkomst) kunnen afspraken staan over het werken op zon- en feestdagen en de uitbetaling daarvan.

---

## **Nieuwe regels bij ziekte**

Per 1 november 2008 zijn de regels voor het ziekmelden van werknemers veranderd. Nu moet u werknemers nog ziekmelden bij het UWV in de 13e week van arbeidsongeschiktheid. Per 1 november 2008 hoeft dat pas in de 42e week.

Ook hoeft u werknemers niet meer beter te melden. Bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers moet die 42<sup>e</sup> week wel aandachtspunt zijn.

De wetwijziging scheelt u tijd en geld. Minder formulieren om in te vullen en minder administratie. Dit bespaart het bedrijfsleven naar schatting 2,2 miljoen euro.

### **Wat zijn de nieuwe regels?**

De nieuwe regels gelden voor werknemers die op of ná 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. U (of de Arbodienst) meldt de werknemers ziek in de 42e week. Na 2 weken ontvangt u van het UWV een brief ter bevestiging. U krijgt ook informatie over de re-integratie activiteiten die van u worden verwacht in het 2e ziektejaar van uw werknemer.

Meldt u uw werknemer te laat ziek? Dan kunt u een boete krijgen van maximaal € 455.

### **De regel dat u bij te late melding uw werknemer langer loon moet doorbetalen na 2 jaar ziekte, vervalt.**

U hoeft uw werknemer niet meer beter te melden. Het gaat alleen om werknemers aan wie u loon betaalt bij ziekte. Het ziekmelden van werknemers die een uitkering ontvangen uit de Ziektewet verandert niet.

### **Wat betekent dit als u nu een zieke werknemer heeft?**

Is uw werknemer ziek geworden vóór 1 augustus, dan meldt u hem ziek in de 13e week. De oude regels blijven gelden. Maar u hoeft de werknemer niet meer beter te melden.

Is uw werknemer ziek geworden op of ná 1 augustus, dan meldt u hem ziek in de 42e week. De nieuwe regels gelden.

### **Waar moet u aan denken?**

Informeer uw personeelsafdeling over de nieuwe regels. Pas op tijd uw werkwijze en/of systeem aan.

---

### **Vrije vergoedingen bijzondere ziektekosten vervalt**

Een werkgever kan nu nog 'bijzondere ziektekosten' belastingvrij aan zijn werknemer vergoeden. Bijzonder wil zeggen dat de ziektekosten niet onder de Zorgverzekeringswet vallen. Een vergoeding voor uitkeringen en verstrekkingen die 'gedekt' worden door de Zorgverzekeringswet behoort wel tot het loon. Dat geldt ook voor een vergoeding van de werkgever aan de werknemer voor premies en bijdragen voor ziektekostenregelingen, die vol belast zijn als loon.

Deze fiscaal vriendelijke beloningsvorm vervalt per 1 januari 2009. Deze wijziging hangt samen met het vervallen van de aftrek voor buitengewone uitgaven, zoals de kosten van ziekte, arbeidsongeschiktheid, etc. per 1 januari 2009 in de inkomstenbelasting. **Benut de regeling nog in 2008.**

---

### **Vaste onkostenvergoeding**

Een werkgever die zijn medewerkers een vaste kostenvergoeding verstrekt, moet aan meerdere fiscale verplichtingen voldoen. Als eerste moet de werkgever een specificatie hebben van de door hem

verstrekte kostenvergoeding, en wel naar aard en veronderstelde omvang van de kosten.

Uit die specificatie moet blijken op welke kosten de vergoeding betrekking heeft, en tot welke bedragen. Die specificatie moet aanwezig zijn voordat de werkgever de onkostenvergoeding aan de werknemer verstrekt. Ontbreekt zo'n specificatie, dan kan die niet meer achteraf worden vastgesteld. De vaste kostenvergoeding is dan netto loon.

De kostentoets moet regelmatig worden gehouden, eens per twee jaar. Is er sprake van een vaste, regelmatige en zelfde kostenvergoeding dan is een steekproef van twee à drie maanden redelijk.

Kostenvergoedingen tijdens ziekte dienen in principe na uiterlijk twee maanden te worden stopgezet. Laat het personeel bonnen bewaren van uitgaven waarvoor de onkostenvergoeding wordt gebruikt.

---

### **Kerstpakketten**

Kerstpakketten pakken vaak veel duurder uit dan u denkt. Dat komt omdat u bij de werknemers geen inhouding loonheffingen en premies wilt laten plaatsvinden over de waarde van het kerstpakket. Als u iemand een geschenk geeft en die ander moet daar belasting over betalen, werkt dat niet relatiebevorderend.

Voor kerstpakketten voor uw medewerkers kunt u de belastingheffing afkopen met een eindheffing van 20%. Tenminste als het pakket niet duurder is dan € 70,-. Het pakket kost dan met eindheffing € 84,-. Kost het pakket meer dan € 70,-, maar niet meer dan € 136,-, dan moet u over het meerdere boven de € 70,- gebruteerde eindheffing toepassen. Dat tarief is veel hoger, het pakket wordt dus duurder. De BTW op de aanschaf van kerstpakketten is vaak niet als voorbelasting verrekenbaar. Hier loopt u tegen het Besluit uitsluiting aftrek.

---

### **Nieuwe auto en geen privé gebruik**

Krijgt een van uw werknemers een nieuwe auto van de zaak? Als de werknemer voor zijn auto van de zaak een verklaring geen privé gebruik aan u heeft overhandigd, moet u er voor zorgen dat u zo'n verklaring ook weer voor de nieuwe auto krijgt. Als werkgever kunt u geen rechten ontfemen aan de verklaring van de oude auto van de zaak. Zorg ervoor dat uw werknemer tijdig een nieuwe verklaring voor zijn nieuwe auto van de zaak aanvraagt.

Wanneer een werknemer in een auto van de zaak rijdt, en afspraken en/of er een verklaring is van "geen privé gebruik" moet de waarde van de auto wel worden opgenomen in de salarisadministratie. Stuur in dat geval een kopie van de verklaring "geen privé gebruik", of de op papier gestelde afspraken, naar uw

contactpersoon zodat een juiste registratie, **zonder bijtelling**, kan plaatsvinden.

---

### Verhaal boetes en schade auto

Heeft een of meer van uw werknemers het afgelopen jaar met een auto van de zaak een verkeersovertreding begaan en daarvoor een boete gekregen?

Dit jaar heeft de Hoge Raad beslist dat verkeersboetes door de werkgever op de werknemer mogen worden verhaald. Het betreft daarbij situaties waarbij de werkgever als kentekenhouder de boete krijgt toegestuurd, terwijl de werknemer de overtreding beging.

Deze uitspraak heeft direct gevolgen. Boetes die niet worden verhaald op de werknemer, moeten nu tot het loon worden gerekend. Het feit dat u de boetes niet verhaalt, betekent een loonvoordeel voor de werknemer.

Niet verhalen kan een flinke naheffing van de belastingdienst tot gevolg hebben, met heffingsrente.

---

### WGA premie niet verhalen

Het is mogelijk een deel van de WGA premie te verhalen op de werknemers. Veelal is dit geregeld in arbeidsvoorwaarden of de CAO. Wanneer u besluit geen premie te verhalen op de werknemer, is het verstandig uw werknemers hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. U sluit hiermee toekomstige inhoudingen niet uit.

Een voorbeeldbrief aan uw werknemers treft u hieronder aan.

#### **Tekst voorbeeldbrief**

*Vanaf 1 januari 2006 bestaat de WGA (Wet Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Deze wet is de opvolger van de WAO. De uitkeringen uit deze nieuwe wet worden betaald uit de WGA-basispremie en de WGA-gedifferentieerde premie.*

*De WGA-gedifferentieerde premie hangt niet alleen af van de bedrijfstak, maar ook van het ziekteverloop binnen deze bedrijfstak. Omdat de overheid vindt dat zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijk is voor langdurig ziekteverzuim mag de werkgever maximaal 50 % van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemers verhalen.*

*Wij hebben tot heden geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid en hebben de gehele premie voor onze rekening genomen.*

*Wij willen echter via deze brief vastleggen dat wij weliswaar ook in 2009 van deze mogelijkheid geen*

*gebruik hebben gemaakt, maar dat we ons het recht voorbehouden dit in de toekomst eventueel wel te doen.*

*Indien wij daadwerkelijk tot het verhalen van een deel van de gedifferentieerde WGA-premie overgaan zullen wij dat tijdig aan u doorgeven.*

---

### Zorgverzekering 2009

In 2009 zal de inkomensafhankelijke premie voor de ZVW worden verlaagd van 7,2% naar 6,9%. Dit verlaagt uw werkgeverslasten, terwijl het netto loon van de werknemer daardoor iets zal stijgen.

Voor de werknemer zal dit voordeel echter weer teniet worden gedaan door een verhoging van de maximale premie voor de basisverzekering van € 1.047,= naar € 1.074,=.

Ook zal het eigen risico worden verhoogd van € 150,= naar € 155,=.

---

### In dienst nemen "oudere" werknemers

Het kabinet heeft een wetsvoorstel ingediend bij de tweede kamer om het in dienst nemen van werklozen van 50 jaar en ouder te bevorderen. In het wetsvoorstel is opgenomen dat, als u een 50-plusser in dienst neemt, drie jaar lang een korting op de WW en arbeidsongeschiktheidspremies krijgt van maximaal € 6.500,= over deze drie jaar. Neemt u 62-plussers in dienst, loopt de korting op tot € 2.750,= per jaar.

Als u iemand aanneemt die een WW-uitkering geniet, kunt u via het UWV een loonkostensubsidie aanvragen van maximaal de helft van het minimumloon. Deze werknemer moet dan meer dan een jaar in de WW zitten of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn geweest.

---

### Vermindering loonheffing opleidingen

Volgt een van uw werknemers een beroepsgerelateerde opleiding via een erkende instelling, dan heeft u onder bepaalde omstandigheden recht op een vermindering van de af te dragen loonheffing. Stuur uw contactpersoon voor de salarisadministratie altijd de leerovereenkomst toe, zodat wij na kunnen gaan of u in aanmerking komt voor deze subsidieregeling.

Maakt u gebruik van stagiaires, meldt dit dan ook. Ongeacht of de stagiaire loon van u ontvangt, of niet, u heeft toch recht op de vermindering van de af te dragen loonheffing.

**Heeft u recht op subsidies, laat ze dan niet liggen!**

---

## Werknemers uit WAO/WIA

Neemt u een werknemer in dienst vanuit de WAO of WIA of houdt u werknemers in dienst die een WAO of WIA uitkering is toegekend, dan heeft u recht op een loonkostensubsidie.

Via het UWV ontvangt u hierover informatie. Speel deze informatie altijd door aan uw contactpersoon voor de salarisadministratie. Samen met u kunnen wij dan de aanvraag in behandeling nemen.

## Eerstedagmelding

Momenteel moet u nieuwe werknemers vóór hun eerste werkdag aanmelden bij de belastingdienst door middel van een eerstedagmelding (EDM). Deze EDM zal per 1-1-2009 komen te vervallen.

Zoals altijd zijn hierop ook uitzonderingen. De inspecteur kan toch de verplichting opleggen tot het doen van de EDM. Dit kan hij doen als aan een werkgever een vergrijp of boete is opgelegd of strafvervolgning is ingesteld voor bijvoorbeeld:

- .het niet betalen van loonheffingen*
- .het verrichten van werkzaamheden door een vreemdeling zonder tewerkstellingsvergunning*
- .het niet opnemen van werknemers in de loonadministratie*
- .het niet inschrijven van de onderneming in het handelsregister bij de KvK*

## Loondoorbetaling bij ziekte

De algemene regel is dat u in het eerste jaar van de ziekte minimaal 70% van het loon moet doorbetalen. Komt de werknemer daarmee onder het wettelijk minimumloon, moet u het loon in ieder geval aanvullen tot het wettelijk minimumloon.

In het tweede jaar bij ziekte geldt deze laatste bepaling niet. U moet dan minimaal 70% van het laatst genoten loon doorbetalen. Wanneer de werknemer dan onder het minimumloon komt, hoeft u niet meer aan te vullen.

In veel CAO's of arbeidsvoorwaarden zijn echter andere aanvullingen geregeld.

## WW-premie 2009

Op 7 oktober 2008 heeft het kabinet definitief toegezegd dat de werknemerspremie voor de WW wordt verlaagd naar nul procent. Ook de werkgeverspremie zal worden verlaagd.

Het kabinet zegde toe de premies te verlagen, omdat de sociale partners beloofden voor 2009 met 'verantwoorde' looneisen te zullen komen.

## EKW I-report



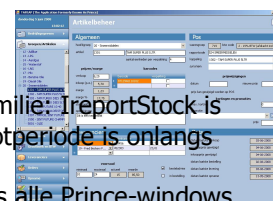
De update van **iMuis** versie 3.4.0m is vorige week uitgerold. Na de versie 3.01c van mei 2007 zijn weer verschillende aanpassingen doorgevoerd. Voor de versiehistorie kunt u onze publieke website benaderen.

## IreportFact

Ireportfact, onze online software voor het factureren van lokaal krediet, draait volop. Ook het factureren van de transacties rechtstreeks uit de FuelPos is mogelijk. De laatste omzettingen van de oude applicaties zullen eind dit jaar/begin volgend jaar worden voltooid.

## IreportStock

De jongste telg binnen de familie: IreportStock is inmiddels opgeleverd. De pilotperiode is onlangs afgesloten. Met IreportStock zullen straks alle Prince-windows, Prince-DOS en EKW-ManagerStock-softwarepakketten tot het verleden gaan behoren. Met IreportStock worden bestellingen/leveringen van/ naar leveranciers volledig elektronisch afgewikkeld. Uw artikel- en voorraadbeheer wordt sterk vereenvoudigd.



Onze relaties die momenteel gebruikmaken van onze software voor artikel- en/of voorraadbeheer (Prince en EKW Manager) zullen afzonderlijk worden benaderd. Neem anders contact op met de Supportdesk 026-3537 876 of mail naar [ekwsupportdesk@ekw.nl](mailto:ekwsupportdesk@ekw.nl).

## Vragen

Wij kunnen ons voorstellen dat u na het lezen van deze wijzigingen en tips, nog vragen heeft. U kunt ons deze vragen voorleggen door te bellen of een e-mailbericht te sturen.

## EKW en VdV accountants

e-mail [secretariaat@ekw.nl](mailto:secretariaat@ekw.nl)  
telefoon 026-3537 870  
fax 026-3537 850

*Ondanks de uiterst zorgvuldige wijze waarop deze informatie tot stand is gekomen, kunnen door het korte tijdsbestek waarin de vermelde informatie is vrijgekomen en verwerkt, onvolkomenheden niet uitgesloten worden. EKW en VdV accountants aanvaarden daarom geen verantwoordelijkheid voor hetgeen ventueel wordt ondernomen, zonder vooraf deskundig advies te hebben ingewonnen.*