



april 2010

*Geachte lezers,*

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over de nieuwe ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Met ondernemende groet,



Nico Hardenbol

## Verhoging borgstelling voor mkb

**Naast startende ondernemers kunnen binnenkort ook bestaande mkb-bedrijven aanspraak maken op een 80 procent borgstelling door de overheid op hun krediet bij bank of financiële instelling. Dit garantiepercentage geldt voor kredietbedragen tot € 250.000. Voor het meerdere boven € 250.000 blijft het percentage 50 procent van een maximaal kredietbedrag van 3 miljoen euro.**

### Ook voor kleinere mkb'ers

Minister Van der Hoeven van Economische Zaken is tot dit besluit gekomen omdat blijkt dat kleinere leningen relatief vaker worden afgewezen. Uit haar gesprekken met de banken constateerde Van der Hoeven dat ook een aanmerkelijk aantal kleinere, bestaande mkb-bedrijven een banklening zouden kunnen krijgen als het percentage naar 80 procent zou worden opgetrokken. Zij heeft daarom tot een tijdelijke verruiming van deze crisismaatregel besloten.

In Nederland zijn er 700.000 mkb-bedrijven (met maximaal 250 werknemers) die goed zijn voor 4 miljoen banen. De



regeling is bestemd voor ondernemingen met maximaal 250 werknemers. •

## Voorkom risico door onderaannemers

**In economisch mindere tijden is het belangrijk financiële risico's te mijden. Als u onderaannemers inschakelt, moet u erop letten dat u geen schade loopt omdat zij geen premies hebben afgedragen.**

### Aansprakelijk

De Wet Ketenaansprakelijkheid geeft aan dat de hoofdaannemer hoofdelijk

aansprakelijk is voor de afdracht van loonbelasting en premies volksverzekeringen en premies werknemersverzekeringen voor zijn onderaannemers. Het gaat bij de term 'aannemers' niet alleen om aannemers in de bouw, maar om iedereen die werk 'aanneemt'.

[vervolg artikel op pagina 2]

#### [vervolg artikel van pagina 1]

Dit werk moet dan wel van 'stoffelijke aard' zijn, maar diensten zoals het verpakken van goederen of schoonmaken, behoren hier ook toe. Als 'niet-stoffelijk' worden producten van vooral persoonsgebonden arbeid van geestelijke of intellectuele aard gezien (zoals werk van auteurs en music).

#### Hoe beperkt u het risico?

Een aannemer kan op verschillende manieren het risico van ketenaansprakelijkheid beperken door:

- een (recente en originele) verklaring van betalingsgedrag bij zijn onderaannemer op te vragen;
- een kettingbeding op te nemen, waardoor de onderaannemer zonder toestemming van de aannemer het werk niet verder mag uitbesteden. Dit geeft de aannemer meer inzicht in het aantal onderaannemers dat in de keten voorkomt;
- een geblokkeerde rekening (g-rekening) te gebruiken of rechtstreeks te storten op een rekening van de Belastingdienst;

- het bijhouden van een goede administratie. Hierin moeten zijn opgenomen: de NAW-gegevens van het personeel dat betrokken is bij het aangenomen werk (met hun geboortedatum en BSN/sofinummer), kopieën van hun identiteitsbewijzen, een specificatie van het aantal uren dat in een bepaalde periode is gewerkt en in geval van buitenlanders gegevens om aan te tonen dat men over een geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning beschikt.

#### De g-rekening

De aannemer maakt een deel van het factuurbedrag over op de g-rekening, namelijk het bedrag dat overeenkomt met de loonheffingen die de onderaannemer moet afdragen aan de Belastingdienst. De onderaannemer betaalt de verschuldigde loonheffingen vanaf de g-rekening. Bij gebruik van de g-rekening zal de Belastingdienst (onder bepaalde voorwaarden) de aannemer niet aansprakelijk stellen voor de loonheffingen. Op termijn zal de g-rekening worden vervangen door het depotstelsel, maar zij blijft in ieder geval tot eind 2011 bestaan. •

## Wat moet u weten over zorgverlof?



**Uw werknemer vraagt verlof in verband met ziekte van zijn partner, kind of ouder. Wat zijn de wettelijke rechten van de werknemer in dezen? Wij geven hier enkele aandachtspunten weer die voor u als werkgever belangrijk zijn. Er is namelijk sprake van kortdurend en langdurend zorgverlof met elk eigen regels.**

#### Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof als hij zijn partner, een thuiswonend ziek kind of zijn ouder moet verzorgen. Hij moet dan wel de enige zijn die de zieke op dat moment kan verzorgen. Een ouder hoeft niet op zijn adres ingeschreven te staan. Dit zorgverlof bedraagt per jaar maximaal tweemaal het aantal uren dat de werknemer in een week werkt. Dus bij een veertigjarige werkweek maximaal tachtig uur verlof per jaar (ineens of in gedeelten). De werkgever kan dit kortdurend zorgverlof uitsluitend weigeren als het bedrijf daardoor in ernstige problemen zou komen. Tijdens dit zorgverlof heeft de werknemer recht op ten minste 70 procent van het salaris (met het minimumloon als ondergrens). In de cao kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt over het recht op zorgverlof, de duur en de

## EU geeft leningen om eigen zaak te starten



**Werklozen die een eigen zaak willen beginnen, krijgen steun vanuit Brussel. De ministers van Sociale Zaken van de EU-landen hebben hiertoe besloten. Via het European Microfinance Facility stelt de EU 100 miljoen euro beschikbaar.**

Het initiatief is onderdeel van de EU-reactie op de economische crisis en de kredietcrisis. Het fonds staat open voor leningen tot € 25.000 voor werklozen

die niet kunnen aankloppen bij gewone banken en voor kleine bedrijfjes met minder dan tien werknemers. De faciliteit voorziet ook in training en coaching van de startende bedrijfjes.

De Eurocommissaris voor Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen verwacht dat de faciliteit in de komende acht jaar kleine leningen verstrekt aan ongeveer 45.000 beginnende ondernemers. •

betaling van het verlof. Die zijn dan geldig in plaats van de wettelijke regelingen.

#### Langdurend zorgverlof

De regeling voor het langdurend zorgverlof is van toepassing bij de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, ouder of kind. Dit verlof kan maximaal zesmaal het aantal uren dat de werknemer per week werkt duren (ineens of – in overleg met de werkgever – in delen verspreid over een periode van maximaal achttien weken). Ook hier kan de cao afwijken. Dit verlof heeft door de langere duur invloed op de bedrijfsvoering. De werknemer moet het verlof daarom minimaal twee weken van tevoren schriftelijk aanvragen. Let u op: als de werkgever niet binnen één week reageert, gaat het verlof automatisch in. De werkgever kan alleen bij zwaarwegende belangen weigeren. Bij langdurig zorgverlof heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling. Het opbouwen van vakantiedagen loopt wel gewoon door.

Neem voor meer informatie over zorgverlof (en eventuele verrekening hiervan) contact met ons op. •

## Deeltijd-WW verlengd tot juli 2011

De deeltijd-WW is verlengd. Uitsluitend bedrijven die niet eerder een beroep deden op werktijdverkorting of deeltijd-WW, kunnen na 1 april 2010 een aanvraag doen. De looptijd van de regeling eindigt op 1 juli 2011. De deeltijd-WW zou aanvankelijk op 1 april 2010 stoppen.

Het kabinet wil bedrijven tegemoetkomen die door langlopende opdrachten pas later in 2010 met de gevolgen van de crisis worden geconfronteerd. Dit geldt bijvoorbeeld voor bedrijven in de bouw en de scheepsbouw. De aangescherpte voorwaarden die bij de aanpassing van de deeltijd-WW in juli 2009 zijn opgesteld, blijven geldig. •



## Elektrische personenauto's van de zaak voordeliger

Het is voor ondernemers aantrekkelijker geworden om elektrisch te gaan rijden. Minister De Jager van Financiën heeft besloten tot een extra belastingaftrek voor elektrische personenauto's. Deze aftrek wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010 ingevoerd en onder de Milieu-investeringsaftrek (MIA) gebracht

Afhankelijk van het type auto mag men 40, 30 of 15 procent van de aanschafwaarde van de auto aftrekken. De maatregel past in het streven om elektrisch rijden te stimuleren. In 2010 zullen naar schatting al meer dan duizend auto's worden aangeschaft.

#### Niet alleen voor bedrijfsmatig beroepsvervoer

Tot nu toe kwamen alleen elektrische auto's voor bedrijfsmatig beroepsvervoer over de openbare weg in aanmerking voor MIA/Vamil. Koeriers- of taxibedrijven waren bijvoorbeeld uitgesloten en ook lease- en bedrijfsauto's kwamen vaak niet

in aanmerking. Dit strookt niet met het Plan van Aanpak Elektrisch Rijden van de overheid.

Door dit besluit van de minister moet onder andere de Milieulijst 2010 worden aangepast. Dan kunnen alle elektrische personenauto's (inclusief plug-in hybrides met een actieradius van ten minste 50 km), die als bedrijfsmiddel kunnen worden aangemerkt, in aanmerking komen. De aanpassingen worden in april en mei 2010 verwacht. Goedkeuring van de Tweede Kamer is hiervoor nodig. Op onderdelen kunnen de wijzigingsmaatregelen nog worden aangepast. •

## Opnieuw subsidie beschikbaar voor duurzame energie

Iedereen die elektriciteit of gas gaat produceren op een duurzame manier, kan gebruikmaken van de subsidie-regeling Stimulering Duurzame Energieproductie (SDE). De regeling geeft particulieren, bedrijven en instellingen die investeren in duurzame energie, een langjarige zekerheid. De overheid ondersteunt met deze regeling projecten die nog net niet uit de kosten komen.

Duurzame energie is energie die niet wordt opgewekt door aardolie, aardgas of steenkool te verbranden, maar door schone, onuitputtelijke bronnen. Dit is energie uit zonlicht, biomassa, windkracht, waterkracht en door WKK (warmtekrachtkoppeling). In 2010 kan subsidie worden aangevraagd voor genoemde categorieën. De subsidie voor 2010 voor zonnepanelen is echter dit jaar al overtekend.

Met uitzondering van de categorie WKK, sluit de regeling voor alle categorieën op 1 november 2010 om 17.00 uur. WKK sluit op 31 augustus om 17.00 uur. De SDE 2010 wordt uitgevoerd door Agentschap NL, divisie NL Energie en Klimaat. •



## Is uw gebruikelijk loon juist?

Het gebruikelijk loon van een directeur-grotaandeelhouder (dga) van een bv is voor 2010 vastgesteld op € 41.000. Maar soms kan een gebruikelijk loon lager zijn, bijvoorbeeld als in een soortgelijke dienstbetrekking, waarin een aanmerkelijk belang van aandelen geen rol speelt, een lager loon gebruikelijk is. In verband met de crisis zal de fiscus enige soepelheid betrachten.

Het kan ook dat in een soortgelijk geval het loon juist hoger is. Dan moet er een hoger loon worden genoten. Dit mag maximaal 30 procent afwijken van wat gebruikelijk is. Het mag ook niet lager zijn dan het hoogste loon van andere werknemers.

### Afroommethode

Er is nog een derde mogelijkheid om het gebruikelijk loon vast te stellen. Dit is het geval als opbrengsten van de bv voor 90 procent of meer voortvloeien uit door de directeur verrichte arbeid (in zijn hoedanigheid van werknemer). De persoonlijke kwaliteiten van de directeur als werknemer zijn doorslaggevend voor de opbrengsten van de bv. Dit komt vaak voor bij vrijeberoepsbeoefenaren (bijvoor-

beeld consultants, managers en medisch specialisten). Het gebruikelijk loon wordt berekend op basis van de opbrengsten van de bv, minus daaraan verbonden kosten (exclusief loon van die werknemer), (pensioen)lasten en afschrijvingen. Dit is de zogenoemde 'afroommethode'.

### Voorkom naheffing

Van het bedrag dat als gebruikelijk loon overblijft, na aftrek van die kosten, mag maximaal 30 procent worden afgeweken. Maar is het werkelijk uitbetaalde loon lager, dan kan de Belastingdienst met een naheffing komen. Wij kunnen dit voorkomen door de hoogte van het gebruikelijk loon regelmatig (elk jaar) te beoordelen en hiervan een onderbouwing te geven. •



**Bezoekadres** Peulenstraat 160  
3371 AR Hardinxveld-Giessendam

**Telefoon** 0184 67 52 22  
**Fax** 0184 67 52 20

**E-mail** info@hardenbol.nl  
**Web** www.hardenbol.nl