

Cijfer Meester

Meer dan alleen cijfers

Met hulp van **vakantie-
krachten** de zomer door

Spookfactuur steeds
moeilijker te herkennen

Vakantiegeld mogelijk
lager dan gedacht



Juni 2015 - jaargang 2 - nummer 2

Met hulp van vakantiekrachten de zomer door

In de zomer heeft uw bedrijf misschien wel wat tijdelijke krachten nodig om vakanties van vaste werknemers op te vangen. Jonge vakantiekrachten kunnen dat gat in de zomer heel goed opvullen, maar daarbij moet uw bedrijf wel rekening houden met de arboregels.

ARBO-regels

De regels voor de arbeidsomstandigheden zijn afhankelijk van de leeftijd van de jongeren:

< 13 jaar Werken niet toegestaan

13 en 14 jaar Werken toegestaan, maar niet zelfstandig, maximaal 35 uur, niet meer dan 5 dagen achter elkaar, en tussen 2 werkdagen minimaal 14 rusturen.

15 jaar Zelfstandig werken toegestaan, maar slechts lichte en niet-industriële werkzaamheden. De rusttijd moet minimaal 12 uur per dag zijn.

16 en 17 jaar De regels zijn vergelijkbaar met die voor volwassen medewerkers, zolang er geen arbo eisen i.v.m. het werken in een voor de gezondheid risicovolle omgeving van toepassing zijn. Bij veel of gevaarlijk werk moet er wel een volwassene aanwezig zijn. De maximale werktijd voor deze jongeren bedraagt 45 uur per week. Er geldt een verplichte rusttijd tussen twee werkdagen van minstens 12 uur.

De afspraken met een vakantiekracht kunt u het beste vastleggen in een arbeidsovereenkomst. Uw bedrijf heeft toestemming nodig van de ouders of voogd als u afspraken maakt met jongeren onder de 16 jaar.

Beloning

U moet bij de beloning van de jongeren ook rekening houden met het wettelijk minimumloon. Daarnaast hebben tijdelijke krachten recht op een vakantiebijslag van minstens 8%. Over het loon moet u loonbelasting/ premie volksverzekeringen inhouden en afdragen. Daarnaast betaalt uw bedrijf premies werknemersverzekeringen en een ZVW-bijdrage.

Bijzondere regeling voor studenten

De studenten en scholieren die bij uw bedrijf komen werken, kunnen in aanmerking komen voor de zogenoemde studenten- en scholierenregeling. Door deze regeling hoeft u minder loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden op het loon. Onder voorwaarden mag u bij de berekening daarvan namelijk de kwartaaltabel gebruiken. Verder gebruikt u het kwartaalmaximum voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen. Studenten en scholieren moeten schriftelijk aan u verzoeken om deze regeling toe te passen.

Bedragen bruto minimumloon per 1 juli 2015

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
23 en ouder	€ 1.507,80	€ 347,95	€ 69,59
22	€ 1.281,65	€ 295,75	€ 59,15
21	€ 1.093,15	€ 252,25	€ 50,45
20	€ 927,30	€ 214,00	€ 42,80
19	€ 791,60	€ 182,65	€ 36,53
18	€ 686,05	€ 158,30	€ 31,66
17	€ 595,60	€ 137,45	€ 27,49
16	€ 520,20	€ 120,05	€ 24,01
15	€ 452,35	€ 104,40	€ 20,88

Help! Mijn bedrijf doet niet wat ik wil!

In dit artikel beschrijven we een casus zoals die bij en voor een klant van de CijferMeester is uitgevoerd. Wellicht herkent u de situatie en hebt u ook belangstelling voor deze vorm van dienstverlening. Neem dan contact op met uw CijferMeester en maak een afspraak voor een vrijblijvend en oriënterend gesprek over de mogelijkheden.

SITUATIE Bedrijf met een omzet die de laatste jaren een neerwaartse trend laat zien. Als het zo door gaat, bestaat het bedrijf binnen een jaar niet meer.

PROBLEEM Het bedrijf heeft niet tijdig en adequaat kunnen reageren op issues die zich aandienen. De negatieve spiraal startte door de effecten van crisis, het wegvallen van kundig personeel en wanbetalers. De situatie stond op escaleren toen de financiers van het bedrijf vragen gingen stellen over de voortgang en risico's. Bovenstaande gebeurtenissen hadden tevens effect op de gemoedsrust van de ondernemer. Twijfel kreeg de overhand.

AANPAK Er is voor gekozen om op een slagvaardige manier door middel van business modelling tot nieuwe inzichten te komen en de basis te kunnen aanleggen voor herstel. Specifiek zijn onderstaande punten uitgewerkt;

- Scan bedrijfscompetenties & ondernemers competenties.
- Scan bedrijfsresultaten & activiteiten.
- Klantbeleving en markt- en trendonderzoek.
- Revitaliseren van organisatie en ondernemer.
- Aanleggen van resources voor vakbekwaam personeel.
- Marktpropositie aanpassen tot twee sporenbeleid.

RESULTAAT Vanuit het business modelling proces is naar voren gekomen dat als de organisatie de marktmogelijkheden en kansen wil benutten er een pakket aan organisatorisch activiteiten moeten worden uitgevoerd. Het pakket aan management taken zal de komende jaren groot zijn waardoor we het noodzakelijk achten om het directieteam te versterken. Tijdens het traject is onderzocht of er geschikte partners aan het team toegevoegd konden worden. Dit is gelukt, we hebben extra kapitaal aangetrokken en hierdoor draagt de ondernemer minder risico; de gemoedsrust bij de ondernemer is hersteld.

Natuurlijk heeft het vroeger management even moeten wennen aan een 2e eigenaar, maar uiteindelijk zag hij in dat 100% aandeel bij een winst van bijvoorbeeld € 20.000 minder is dan 50% winstaandeel bij een winst

van € 150.000. Vanuit een evenwichtige basis hebben de ondernemers de organisatie aangepast waardoor er een krachtige innovatieve onderneming is ontstaan die op meerdere markten en segmenten zijn geldstromen realiseert. De ondernemers hebben nu samen het groeipad gevonden en kunnen positief afstand nemen van de concurrentie en leveren datgene waar de klant om vraagt. Klanten nemen zelfs een ambassadeurs rol aan en brengen ook nieuwe klanten aan.

Bovenstaand resultaat is gerealiseerd door een samenwerking van CijferMeester met !Daadkracht. Deze organisatie beschikt over een landelijk netwerk van adviseurs die direct voor u inzetbaar zijn. Voor ieder probleem zoeken wij de passende adviseur. En dankzij de samenwerking tussen uw CijferMeester (die reeds goed is geïnformeerd over uw situatie) en de adviseur kunnen de kosten beperkt blijven. Belangstelling? Neem dan contact op met uw CijferMeester en maak een afspraak voor een vrijblijvend en oriënterend gesprek over de mogelijkheden.

Contante uitgaven: wel of niet aftrekbaar?

Iedere ondernemer herkent de volgende situatie wel. U staat bij de kassa om af te rekenen en stelt vast dat u uw bankpas van de zaak bent vergeten. Of u stuurt uw medewerker er op uit om een kleine aankoop te verrichten en deze komt terug met een kassabon. Formeel staat er in de wetgeving aan welke eisen een factuur moet voldoen (indien deze u niet bekend zijn kunt u ze opvragen bij uw CijferMeester) en een kassabon voldoet niet aan de eisen. Zijn kosten dan niet aftrekbaar en BTW niet terugvorderbaar?

U heeft recht op aftrek van de btw indien het factuurbedrag inclusief btw maximaal € 100 bedraagt en de volgende gegevens op de factuur staan vermeld:

- de factuurdatum
- de naam en adresgegevens van de leverancier/presterende ondernemer
- omschrijving van de goederen of diensten, en de btw.

De meeste kassabonnen voldoen aan deze eisen. U kunt de uitgaven contant of met een pinbetaling voldoen. Het meest eenvoudig is dat u dit soort bonnen vanaf uw zakelijke rekening betaalt. Indien u de beta-

lingen contant doet zult u een kasboek bij moeten houden waarin de uitgaven zijn verantwoord.

Een uitzondering vormen de brandstofbonnetjes. Deze mogen niet contant worden afgerekend en moeten zijn betaald met een zakelijke pas of met een brandstofpas op naam van de onderneming. De reden voor de uitzondering dat de brandstof voor de aftrek van de btw met de zakelijke pas betaald moet zijn, ligt in de controlemogelijkheid. Brandstof is een product dat door bijna alle belastingplichtigen gebruikt kan worden. Het is ook eenvoudig voor een ondernemer om te frauderen door een bonnetje van iemand anders in de administratie mee te nemen en de btw daarover terug te vragen. Het is voor de belastingdienst immers bijna niet te achterhalen waar de brandstof daadwerkelijk voor gebruikt is.

VAR straks niet meer nodig; belastingdienst gaat overeenkomsten met zzp-ers vooraf toetsen.

In onze eerdere nieuwsbrief kon u reeds lezen over het voornemen om de VAR te vervangen door een BGL. Er kwam echter behoorlijk veel kritiek op het voorstel van de BGL. Er is nu een nieuw voorstel uitgewerkt.

In de toekomst kunt u uw overeenkomst met een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) voorleggen aan de Belastingdienst. De fiscus beoordeelt de overeenkomst en geeft aan of u voor de opdrachtnemer loonheffingen moet afdragen. Uw bedrijf krijgt daardoor zekerheid over de arbeidsrelatie. Als de Belastingdienst de overeenkomst goedkeurt en er dus geen loonheffingen verschuldigd zijn, moet de opdrachtnemer wel conform de goedgekeurde overeenkomst werken. Wijken de werk-

zaamheden daarvan af, dan kunt u alsnog te maken krijgen met de loonheffingen. De fiscus zal de goedgekeurde overeenkomst anonimiseren en op de website plaatsen.

Gebruikt u een goedgekeurde overeenkomst, dan hoeft u deze niet jaarlijks opnieuw voor te leggen aan de fiscus. De Belastingdienst zal gemiddeld zes weken nodig hebben om een overeenkomst te beoordelen. Krijgt u een goedkeuring, dan geldt die straks voor vijf jaar.

Werkkostenregeling

De Belastingdienst publiceert meer antwoorden over de toepassing van de werkkostenregeling. Er wordt onder meer aangegeven hoe de restwaarde van een onbelast verstrekte mobiele telefoon op het moment van uitdiensttreding moet worden berekend en welke onbelaste vergoeding voor internet thuis mogelijk is als de werknemer een alles-in-een-pakket heeft waarin ook een telefoon- en televisieabonnement deel van uit maakt.

Verder wordt toegelicht dat de kantoorruimte thuis van een werknemer, ook als hij/zij er altijd werkt, niet per definitie kwalificeert als een werkplek in de zin van de werkkostenregeling. Niet alleen moet de werkruimte een zelfstandig gedeelte van de woning vormen door bijvoorbeeld aanwezigheid van een eigen opgang en eigen sanitair, er moet ook met de werknemer een reële (zakelijke) huurovereenkomst zijn gesloten waardoor alleen de werkgever kan bepalen wie de ruimte gebruikt.

Op de vraag hoe een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling kan worden aangewezen als eindheffingsloon, is het antwoord relatief simpel: dit moet uit de administratie blijken door bijvoorbeeld het eindheffingsloon op te nemen in een personeelshandboek of in de arbeidsovereenkomst. In de cao kunnen ook afspraken over vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen staan. Een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling kan nog worden aangewezen als eindheffingsloon tot het moment van vergoeden, verstrekken of terbeschikking stellen. Als er eenmaal een keuze voor eindheffingsloon of loon is gemaakt, dan is die keuze definitief. Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen kunnen dus niet met terugwerkende kracht als eindheffingsloon worden aangewezen.

Uit de antwoorden blijkt ook dat een evenement niet tot het loon hoeft te worden gerekend als het zakelijk karakter overheerst en het feestelijke karakter niet meer dan bijkomstig is. De kosten van het evenement zijn kosten van tijdelijk verblijf en de vergoeding daarvoor is gericht vrijgesteld.

Een voorbeeld daarvan is een seminar, dat wordt afgesloten met een hapje en een drankje. Er is echter een splitsing nodig bij een externe studiedag voor werknemers van 9.00 tot 17.00 uur die wordt afgesloten met een groot feest, een lopend buffet en een optreden van een beroemd artiest. Voor de externe activiteit is de invulling van het programma doorslaggevend bij de beoordeling van het karakter en mogelijke belastbaarheid. Studiedagen zijn gericht vrijgesteld. De lunch en de reiskosten maken daarvan deel uit en kunnen daarom ook onbelast worden verstrekt. Het feest is zonder meer een aparte activiteit en heeft vooral een consumptief karakter. De kosten van dit feest zijn loon voor de werknemers en kunnen als eindheffingsloon worden aangewezen. Het gaat hierbij om de kosten voor het buffet, het optreden van de artiest en eventuele andere consumpties.

Tranche 2 van de Wet Werk en Zekerheid komt er aan

Het eerste deel van de Wet Werk en Zekerheid is op 1 januari 2015 ingegaan. Veranderingen betroffen de beperking van de inzet van oproepkrachten tot werkzaamheden van incidentele aard, het afschaffen van het concurrentiebeding bij tijdelijke contracten en de invoering van de aanzegtermijn bij het niet verlengen van tijdelijke contracten. U dient zich nu voor te bereiden op het deel van de nieuwe wet dat op 1 juli a.s. van kracht wordt:

KETENBEPALING: FLEXWerkers krijgen bij hun vierde arbeidsovereenkomst of na twee jaar (nu drie jaar) diensttijd verplicht een vast contract. In de huidige situatie begint de ketenbepaling na drie maanden uitdiensttreding weer opnieuw; dit wordt verlengd naar zes maanden.

Ontslag via UWV of kantonrechter

Ontslag op grond van disfunctioneren, of andere redenen gelegen in de persoon van de werknemer, moet via de kantonrechter. Ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen verloopt standaard via het UWV Werkbedrijf.

Transitievergoeding

De ontslagvergoeding wordt vervangen door een transitievergoeding. Deze transitievergoeding bedraagt een derde maandsalaris per gewerkt jaar bij een dienstverband tot 10 jaar en een half maandsalaris per gewerkt jaar voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan 10 jaar. Het maximum is € 75.000 of een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan € 75.000.

Rond de transitievergoeding zijn veel uitwerkingsvragen ontstaan. Met de publicatie van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding geeft minister Asscher (SZW) duidelijkheid over de uitzonderingen op de nieuwe ontslagvergoeding.

Geen transitievergoeding bij collectieve afspraken

Één van de uitgangspunten van het overgangsrecht is het feit dat collectieve afspraken, in een cao of sociaal plan, voortgaan op de transitievergoeding. Dat geldt ook voor cao's die doorlopen tot na 1 juli 2015 of voor cao's die voor die tijd stilzwijgend zijn verlengd. De overgangsregeling is van toepassing tot uiterlijk 1 juli 2016. Na die tijd gaat de transitievergoeding voor op andere collectieve ontslagregelingen.

Overige afspraken en informatieplicht

Voor overige (individuele) afspraken over de ontslagvergoeding geldt dat de werknemer een keuze mag maken tussen de transitievergoeding en andere afgesproken vergoedingen. Als de werknemer kiest voor de transitievergoeding moet hij wel schriftelijk afstand doen van zijn recht op andere vergoedingen. Als hij dit niet doet, heeft hij geen recht op de transitievergoeding en ontvangt de werknemer dus een vergoeding op basis van de lopende afspraken.

Om dubbele ontslagvergoedingen te voorkomen is het handig om het initiatief te nemen en de werknemer deze keuze voor te leggen. Als werkgever heeft u een informatieplicht. U moet de werknemer informeren over:

- De consequenties als hij afstand doet van zijn recht op een ontslagvergoeding (op basis van de lopende afspraken).
- Binnen welke termijn de werknemer afstand moet doen
- Hoe hoog de transitievergoeding is waar de werknemer recht op heeft
- Op welke vergoedingen en voorzieningen de werknemer recht heeft op grond van de lopende afspraken

U bent dus gewaarschuwd. Indien u dit proces niet zorgvuldig doorloopt, dan zou u wel eens voor dubbele kosten kunnen komen te staan in een ontslagprocedure.

Spookfactuur steeds moeilijker te herkennen

Bij een spookfactuur lijkt het in eerste instantie om een echte factuur te gaan. Maar gelukkig twijfelt u en probeert u de echtheid dan te achterhalen. Meestal zult u bellen met uw leverancier. Controleer dan echter wel de juistheid van het telefoonnummer.

Fraudeurs hebben nu een nieuwe manier gevonden om u te overtuigen van de echtheid van de factuur. Deze criminelen nemen tegenwoordig zogenaamd uit naam van uw klant of leverancier telefonisch contact met u op om aan te geven dat er nieuwe facturen zijn die een andere lay-out en bankrekeningnummer krijgen. Voor het bellen gebruiken de fraudeurs valse telefoonnummers, zodat ze niet zo snel gepakt kunnen worden. Vaak zorgen ze er ook voor dat de nummerherkenning van uw telefoon een bestaande relatie van uw bedrijf weergeeft. U heeft op die manier minder snel argwaan en u denkt waarschijnlijk gewoon contact te hebben met een bestaande klant of leverancier. U bent gewaarschuwd!

De belastingdienst gaat op de schop!

De Belastingdienst staat voor een grote reorganisatie waarbij 5.000 medewerkers hun huidige baan verliezen en binnen de Belastingdienst of elders binnen de rijksoverheid een andere baan krijgen aangeboden. Gedwongen ontslagen worden daarbij uitgesloten. Het gaat om één op de vier medewerkers bij de Belastingdienst. Daarnaast gaat de fiscus de komende jaren 1.500 extra mensen aannemen voor gespecialiseerd werk als data-analyse.

Het werk bij de fiscus is de laatste jaren aan het veranderen. Er wordt meer geautomatiseerd en systemen worden beter aan elkaar gekoppeld. Veel aangiftes worden door de fiscus zelf al grotendeels van tevoren ingevuld en de controles zijn over het algemeen automatisch en gemakkelijker.

De veranderingen zijn noodzakelijk om voorbereid te zijn op de eisen van de moderne samenleving. Met de huidige manier van werken met 150 miljoen brieven per jaar, 15 miljoen telefoontjes en 250 duizend bezwaarschriften nemen achterstanden toe en is het onmogelijk de handhaving op het gewenste niveau te handhaven of te verbeteren. De Belastingtelefoon, met in zijn kielzog een groeiend apparaat van vragen beantwoorders en problemenoplossers, is een zichzelf opblazend organisme geworden, dat een steeds groter deel van het budget van de Belastingdienst opeet. Daarom moet de dienst de werkprocessen radicaal veranderen. Dit dient in 5 tot 7 jaar gerealiseerd te zijn.

Hoofdpunten van de veranderingen zijn:

- Modernisering van de interactie met burgers en bedrijven
- Ontwikkeling van informatiegestuurde handhaving
- Ontwikkeling van systematische managementinformatie voor sturing, verantwoording en effectmeting
- Data&analytics; ontwikkeling van capaciteiten op het gebied van data-analyse
- ICT op orde, waaronder het vernieuwen van de legacysystemen (de oude systemen waarop de primaire processen draaien)

Wat gaat u hiervan merken?

Data analyse zoekt verbanden (of het ontbreken er van) tussen de vele gegevens die u periodiek naar de belastingdienst stuurt. Zo maar een voorbeeld: u wilt met een auto op grijs kenteken rijden want dan betaalt u minder wegenbelasting. U betaalt de auto privé en zet de kosten van de auto niet in de zaak want door de werking van de bijtelling ontstaat er fiscaal nadeel. Op dit moment blijft dit ongemerkt, maar de belastingdienst kan deze gegevens gaan combineren en u hierop vervolgens aanspreken en wellicht corrigeren.

Sommige ondernemers zijn al geconfronteerd met de nieuwe manier van werken. De verwerking van aangiftes Omzetbelasting (OB) vindt

plaats in een ander systeem dan de systemen voor de Inkomstenbelasting (IB) en de Vennootschapsbelasting (VPB), waar de gegevens van uw jaarrekening in bekend zijn. Door de gegevens uit de verschillende systemen te combineren, werd bij veel ondernemers duidelijk dat er verschillen waren tussen de aangiftes voor de OB enerzijds en de IB en VPB anderzijds. Als resultaat heeft de belastingdienst vele miljoenen niet afgedragen OB alsnog weten te innen.

De komende jaren zullen er vele van dit soort initiatieven volgen.

VAKANTIEGELD MOGELIJK LAGER DAN VERWACHT

Krijgt u een bijzondere beloning, zoals vakantiegeld, een bonus of een 13e maand, in 1 keer uitbetaald? Dan is het bedrag dat u krijgt waarschijnlijk lager dan u gewend bent. Iemand met een salaris van tweeënhalf keer modaal ontvangt 256 euro minder vakantiegeld, anderhalf keer modaal houdt netto 242 euro minder vakantiegeld over en twee keer modaal gaat met 204 euro minder op vakantie. Een modaal inkomen (2662 euro bruto per maand) moet het met 59 euro minder doen. Mensen met een minimumloon gaan er niet op achteruit.

De teruggang in vakantiegeld heeft te maken met veranderingen in de algemene heffingskorting en de arbeidskorting. Dit zijn bedragen die in mindering worden gebracht op de te betalen belasting. Beide zijn sinds 2014 sterker inkomensafhankelijk gemaakt.

Herziening van het belastingstelsel: ondernemers kind van de rekening?

Sinds medio vorig jaar wordt er gesproken over nut en noodzaak van de herziening van het belastingstelsel. Hoewel mag worden betwijfeld of de gewenste herziening nog deze kabinetsperiode zal worden gerealiseerd, is er wel voortgang in de opinievorming. Steeds vaker worden er vraagtekens gesteld bij de fiscale faciliteiten voor ondernemers.

Er zijn twee soorten ondernemers. Enerzijds zijn er de ondernemers die onder de werking van de Wet op Vennootschaps Belasting (VPB) vallen en die voor meer dan 5% eigenaar zijn van een BV of NV. Anderzijds zijn er de ondernemers die onder de werking van de wet op de Inkomsten Belasting (IB) vallen. Dit zijn zzp'ers en ondernemers met een eenmanszaak, of ondernemers die (gedeeltelijk) eigenaar zijn in een V.O.F, een C.V. of een maatschap.

VPB

De directeur-grotaandeelhouder (DGA) als eigenaar van een BV betaalt over zijn salaris maximaal 52% inkomstenbelasting maar over de winst uit onderneming slechts 40%. Critici stellen nu dat een DGA als direct belanghebbende zijn salaris zo laag mogelijk zal willen houden en zo voorkomt dat hij/zij meer dan ca. 40% betaald. Deze critici gaan er echter aan voorbij dat de mogelijkheden hiertoe vrijwel onbeperkt zijn als alle wet- en regelgeving juist wordt toegepast. Nu zullen er altijd ondernemers zijn die de wet aan hun laars lappen, maar de vraag kan worden gesteld of aanpassing van het belastingstelsel moet worden gebaseerd op uitzonderingen.

IB

De ondernemer die zijn inkomen genereert uit de winst van de onderneming en daar belasting over betaalt, geniet fiscale faciliteiten zoals de ondernemersaftrek en de mkb-winstvrijstelling. Met de faciliteiten is ooit bedoeld de ondernemer te compenseren voor de grotere risico's die hij/zij loopt in vergelijking met iemand in loondienst. Risico's als werkloos-

heid, arbeidsongeschiktheid, inkomensonzekerheid en oudedagsvoorzieningen moet een ondernemer zelf dragen. Dat er veel ondernemers zijn die besluiten dit risico te nemen en dus geen kosten maken voor deze voorzieningen is een vrijheid tot zelfbeschikking. Wegnemen van de effecten van dit recht tot zelfbeschikking lijdt de facto tot het wegnemen van het recht zelf.

Vermogen

Critici stellen ook dat het vermogen in ondernemingen onbelast is, terwijl het vermogen van particulieren belast is in box 3. Naar onze mening gaat men er aan voorbij dat dit vermogen noodzakelijk is om te investeren in het voortbestaan van het bedrijf. Bovendien is het resultaat op dit vermogen in bedrijven belast en bij box 3 niet.

Hoe deze discussie zal aflopen? Niemand weet het. De waarneembare trend om te kijken naar de mogelijkheden om (veelal kleinere en alleen binnen Nederland opererende) ondernemers zwaarder te belasten, is een verleidelijke. Met 1,2 miljoen ondernemers in Nederland en 13 miljoen stemgerechtigden in Nederland trekken ondernemers bij politieke partijen waarschijnlijk aan het kortste eind.

Stageplaats of startersfunctie?

Bedrijven hebben belangstelling voor jongere arbeidskrachten omdat deze meestal minder kosten, maar vragen vaak wel om ervaring. Voor de moderne – op de arbeidsmarkt toetredende – werkzoekende is persoonlijke ontwikkeling van toenemend belang. Binnen een korte tijds-horizon zijn veel starters op de arbeidsmarkt zelfs bereid voor een lagere honorering een stageplek te accepteren, zolang zij er maar van overtuigd zijn dat zij zich in de door hen gewenste richting kunnen ontwikkelen.

Dit soort stagiaires hebben hun studie vaak zo goed als afgerond en zouden bij grotere organisaties ook op een startersfunctie kunnen worden geplaatst. Bij kleinere bedrijven wordt echter vaak gekozen voor 2 deeltijdaanstellingen: één met waarde-toevoegende doelstelling en één met een leerdoelstelling (=stage). U kunt zelf de verhouding bepalen en deze in de loop der tijd een ontwikkeling door laten maken naar een volledige aanstelling (geen stage).

Het inzetten van iemand op een stageplek is namelijk financieel voordelig voor het bedrijf. Bij een stage hoeft een bedrijf namelijk geen rekening te houden met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wat bij een starter wel moet. Een bedrijf kan een stagiair daardoor minder loon geven dan het minimumloon. Er kan zelfs worden volstaan met een onkostenvergoeding. Ook hoeven geen werknemersverzekeringen te worden betaald.



Wekelijks worden door CijferMeester tweets gepubliceerd over onderwerpen, waarvan wij menen dat het goed is deze te delen met ondernemers. De tweet kan slechts 140 tekens bevatten en is dus een korte samenvatting van een door ons relevant geachte ontwikkeling, die vervolgens wordt toegelicht op onze website. Door te klikken op de hyperlink in het bericht komt u op de pagina met onze toelichting.

Tweets die de afgelopen periode werden gepubliceerd door ons, zijn:

- Foutje van de fiscus in uw voordeel? Bedankt!
- Waarom toch een bijtelling bij een 0% auto van de zaak?
- Rechter doet uitspraak in proefprocedures auto en btw.
- Vijf dagen extra tijd voor belastingaangifte.
- Belastingdienst verzend onjuiste brieven over kinderopvangtoeslag.
- Wiebes maakt het makkelijker voor opdrachtgevers en ZZP'ers.
- Nieuwe financieringsmogelijkheden voor het MKB!

- ZZp-er in de zorg.
Bent u wel ondernemer?
- Personeelsfeest? Voorkom problemen met de Belastingdienst.
- Is de huurprijs van mijn bedrijfspand niet te hoog?

Uiteraard kunnen wij in dit soort berichten niet iedere situatie afdekken. Mocht u van mening zijn dat een bericht in uw specifieke situatie aan de orde is, dan kunt u de CijferMeester in de buurt benaderen voor advies.

Tweets

HomeRide 27 en 28 juni



Waar gaat het om?

Het Ronald McDonald Kinderfonds is een geweldig goed doel, dat ervoor zorgt dat zieke kinderen in het ziekenhuis hun ouders altijd dichtbij hebben. Moet je je indenken dat je kind kanker heeft, of een ernstige hartafwijking, of een stofwisselingsziekte. Het enige wat je dan kan doen als ouder is er zijn voor je kind, hem vasthouden en troosten als dat nodig is. De Ronald McDonald Huizen maken dat mogelijk.

Maar om de Ronald McDonald Huizen draaiend te houden, is er veel geld nodig. Om dat geld bij elkaar te brengen wordt op 27 en 28 juni HomeRide voor de vijfde keer georganiseerd. Een 24 uur durende fietstocht van 500 kilometer van Groningen naar Maastricht. Meer dan 1000 fietsers fietsen mee, waaronder een team van CijferMeester. Uiteraard doet CijferMeester een substantiële donatie maar we hopen dat we ook u kunnen verleiden om te doneren. En dat kan heel simpel via www.homeride.nl/team/cijfermeester/profiel

Namens alle kinderen in het ziekenhuis alvast bedankt.

Dit is een uitgave van CijferMeester B.V. die u wordt aangeboden namens het kantoor, waarmee u een relatie heeft. Deze nieuwsbrief is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld. De auteurs, de redactie en de uitgever aanvaarden echter geen aansprakelijkheid voor onjuiste of onvolledige informatie.

Zoekt u een CijferMeester dicht bij u in de buurt?
Ga dan naar www.cijfermeester.nl of bel met 070-3310895.
Postadres: Westvlietweg 72-H, 2495 AA Den Haag.

