

Nieuwsbrief

maart 2013

In deze nieuwsbrief zetten wij kort de laatste actualiteiten op een rij.

Keuzeregime werkkostenregeling met een jaar verlengd

Het huidige keuzeregime voor de werkkostenregeling wordt met nog een jaar verlengd. Dat betekent dat ook voor het jaar 2014 werkgevers de keuze hebben het “oude regime” of de werkkostenregeling toe te passen op de toegekende employee benefits.

De overheid schept hiermee meer tijd om de werkkostenregeling beter bij de praktijk aan te laten sluiten:

- Er wordt gekeken naar een nieuw “noodzakelijkheids criterium” welke in de plaats zou moeten komen van het geïntroduceerde werkplekcriterium;
- Er wordt naar oplossingen gezocht voor administratieve knelpunten: denk hierbij aan de afrekensystematiek van de 80% eindheffing en het ontbreken van de mogelijkheid tot gebruik van de 1,5% ruimte op concern niveau;

Crisisheffing met een jaar verlengd

Voor zover het loon van een medewerker in 2012 meer was dan € 150.000, moet de werkgever daarover in maart 2013 16% crisisheffing betalen.

In verband met de aangekondigde extra bezuinigingen, zal deze eenmalige crisisheffing eenmalig worden gecontinueerd, waardoor dus ook in 2014 werkgevers met de crisisheffing kunnen worden geconfronteerd.

Levensloopregeling

Recentelijk is een vraag en antwoord Besluit gepubliceerd door de staatssecretaris van Financiën over de levensloopregeling, zie de bijlage. Aan de hand hiervan worden praktische vragen opgelost die waren ontstaan met de nieuwe overgangsregeling voor de levensloopregeling.

Verder heeft het Ministerie van Financiën vorige week toegezegd dat opnames uit de levensloopregeling in 2013 niet mee zullen worden genomen in de grondslag voor de berekening van de crisisheffing (zie hiervoor).

Reorganisatie en Regeling voor Vervroegde Uittreding

De Belastingdienst heeft recentelijk een standpunt gepubliceerd inzake reorganisatie en de kwalificatie Regeling voor Vervroegde Uittreding.

Als een bedrijf een reorganisatie wil doorvoeren waarbij werknemers enerzijds zich vrijwillig kunnen melden voor ontslag en het plan daarnaast ook een zogenoemde "plaatsmakersregeling" bevat, heeft de Belastingdienst onvoldoende gegevens om op voorhand een RVU-beschikking voor het gehele Sociale Plan als zodanig af te geven. Per individueel geval zal moeten worden beoordeeld of er al dan niet sprake is van een RVU.

Wet modern migratiebeleid

De Wet modern migratiebeleid wordt met ingang van 1 juni 2013 ingevoerd. Een belangrijk voordeel van deze wet is dat de aanvraagprocedure om tot Nederland te worden toegelaten en de aanvraagprocedure om voor langere tijd in Nederland te mogen werken en verblijven tot één procedure worden samengevoegd. De procedures worden sneller en efficiënter gemaakt. Met de invoering van de wet kan tevens gemakkelijker van werkgever worden gewisseld zonder dat daar een nieuwe vergunning voor nodig is.

De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zal de Wet modern migratiebeleid uitvoeren en toezien op handhaving. De IND kan bestuurlijke boetes opleggen aan bijvoorbeeld werkgevers die zich niet aan de regels houden.

Vragen ?

Bel ons gerust als je nog vragen hebt.

Hartelijke groeten,

Jean-Paul, Martijn, Maurice en Olav



Courdid
Prinses Margrietplantsoen 83
2595 BR Den Haag
The Netherlands

Telefoon: +31 (0)70-3153470
Fax: +31 (0)70-3153479
E-mail: info@courdid.com
Website: www.courdid.com

