



Actueel

Geachte lezer,

Voor u ligt de laatste uitgave van onze nieuwsbrief in 2007. Wij willen u hiermee graag informeren over een aantal nieuwe ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Mocht u meer informatie wensen inzake één of meerdere van de in deze uitgave opgenomen artikelen, neemt u dan gerust contact met ons op. U vindt onze adresgegevens op de achterzijde van deze nieuwsbrief.

Wij wensen u veel leesplezier en goede zaken!

Prettige kerstdagen en een voorspoedig 2008 toegewenst.

Uw btw terugvragen van niet betalende cliënten

Heeft u in 2007 dubieuze debiteuren gehad?

Als u weet dat zij niet meer zullen betalen, kunt u bij de inspecteur een verzoek indienen voor teruggave van de btw die u afgedragen heeft voor die debiteuren. Hierbij moeten wel bewijsstukken toegevoegd worden waaruit blijkt dat uw factuur niet inbaar is.

Doe het verzoek bij de laatste aangifte van het jaar, of direct na het vaststellen



van de jaarrekening. De Belastingdienst kan het verzoek om teruggaaf weigeren indien u het te laat indient. •

Directeur-groootaandeelhouder (DGA) let op! U bent wellicht geen btw-ondernemer!

Het Europese Hof van Justitie heeft op 18 oktober 2007 uitgesproken, dat een DGA in ieder geval geen btw-ondernemer is, als:

- hij of zij 100% van de aandelen in een vennootschap heeft;
- hij of zij van de vennootschap een vast salaris en vakantiegeld krijgt;
- hij of zij werkt voor rekening en onder verantwoordelijkheid van de vennootschap.

Uit de uitspraak volgt dat ook als hij of zij minder dan 100% van de aandelen bezit er geen sprake van btw-ondernemerschap is.

De DGA is wel btw-ondernemer als hij buiten zijn dienstbetrekking activiteiten tegen vergoeding verricht, zoals de verhuur van een onroerende zaak.

Vervolg artikel op pagina 2





Vervolg artikel van pagina 1

De gevolgen van de uitspraak zijn groot:

1. DGA's hebben niet langer recht op aftrek van voorbelasting, bijv. inzake het woon-werk pand. Het is nog onduidelijk of en zo ja hoe de afgetrokken btw moet worden terugbetaald.
2. Het factureren met btw aan de vennootschap van de DGA is niet meer nodig.
3. DGA's kunnen niet langer deel uitmaken van een fiscale eenheid voor btw-doeleinden.
4. De berekening van de correctie voor het privégebruik van een auto van de zaak verandert.

Naar verwachting zal de staatssecretaris van Financiën een beleidsmaatregel publiceren. In afwachting daarvan is het verstandig met ons te overleggen. •

Giften voor goede doelen; wat is een ANBI?

Schenken aan een goed doel heeft diverse fiscale voordelen, zoals de vrijstelling van schenkings- en successierechten. Vanaf 1 januari 2008 moet een 'goeddoelinstelling' echter officieel worden aangemerkt als Algemeen nut beogende instelling (ANBI) en gelden er ook nieuwe regels voor deze instellingen, zodat de instelling kan profiteren van de fiscale voordelen.

Welke instellingen kunnen aangemerkt worden als een ANBI?

Dat zijn kerkelijke, levensbeschouwelijke, charitatieve, culturele, wetenschappelijke of algemeen nut beogende instellingen. Om als een ANBI aangewezen te kunnen worden, moeten het doel en de feitelijke werkzaamheden van de instelling een algemeen belang dienen. Verder mag een ANBI geen winstoogmerk hebben. Een instelling mag dus geen particulier of

individueel belang dienen. Onder andere sportverenigingen, personeelsverenigingen en commerciële instellingen zijn geen ANBI. Een voorwaarde is ondermeer dat zij vooraf een beschikking hebben aangevraagd bij de Belastingdienst waarmee ze als ANBI worden aangemerkt. Het is van belang dat een dergelijke 'goeddoelinstelling' deze beschikking tijdig krijgt, aangezien de aanwijzing niet met terugwerkende kracht van toepassing is.

Belangrijk voor de ondernemer!

Vanaf 1 januari 2008 kunt u in de aangifte inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting alleen gebruikmaken van de giftenaftrek als de instelling een dergelijke beschikking heeft. Als u voor giftenaftrek in aanmerking wilt blijven komen moet de gift dus plaatsvinden aan een aangewezen ANBI. •

Belastingvrij bedrijfsfitness: waar moet u op letten?

'Een gezonde geest in een gezond lichaam'. Een eeuwenoude, maar nog steeds actuele uitspraak. Bewegen is gezond; het verkleint de kans op hart- en vaatziekten en het maakt ons productiever op ons werk.

Vandaar dat steeds meer werkgevers bedrijfsfitness aanmoedigen bij hun werknemers. De overheid helpt u een handje door bedrijfsfitness, onder bepaalde voorwaarden, belastingvrij te maken.

Belastingvrij bedrijfsfitness houdt in dat uw werknemers geen loonbelasting en premies over het fitnessen hoeven af te dragen. Sporten is voor hen dus aanzienlijk goedkoper én aantrekkelijker. Uiteraard zijn hier wel een aantal voorwaarden aan verbonden:

- Minimaal 90% van uw werknemers (van de betreffende vestiging) moeten deel kunnen nemen aan de bedrijfsfitness.
- Bedrijfsfitness moet plaatsvinden op de werkplek of op een vaste door de werkgever aangewezen locatie (niet in de woning van een werknemer).
- Bedrijfsfitness moet bestaan uit conditie- of krachttraining onder deskundig toezicht. Fitnessen zonder toezicht levert dus geen fiscaal voordeel op.
- Bedrijfsfitness moet door de werkgever worden georganiseerd of door hem worden uitbesteed.
- Een directeur-grootaandeelhouder mag alleen van belastingvrij bedrijfsfitness gebruikmaken als de andere werknemers dat ook mogen. Als de



DGA alleen (of met partner) gebruik maakt van bedrijfsfitness kan dit niet belastingvrij. •



Uitstel van beëindiging inhoudingsplicht directeurs-groootaandeelhouders

Eerder kondigde de overheid aan dat met ingang van 2008 bv's die één of meerdere DGA's op de loonlijst hebben staan niet langer inhoudingsplichtig voor de loonbelasting zijn (hun loon zou alleen in de inkomstenbelasting worden verantwoord). Dit wordt nu uitgesteld.

Deze nieuwe regel is gericht op directeurs-groootaandeelhouders die:

- alleen of samen met anderen directeur-groootaandeelhouder zijn van hun bv;
- niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.

Vanuit de praktijk is veel commentaar gekomen op deze verplichte beëindiging op 1 januari 2008 van de inhoudingsplicht. Na overleg tussen het Ministerie van Financiën en de Vaste Commissie voor Financiën van de Tweede Kamer, MKB Nederland, VNO-NCW en koepelorganisaties van belastingconsulenten en accountants, is besloten de bij amendement tot stand gekomen maatregel uit te stellen tot 1 januari 2009.

Betekenis voor de bv

De inhoudingsplicht voor de loonheffingen blijft in 2008 dus bestaan. Van degenen die het formulier Opgaaf beëindiging inhoudingsplicht naar de Belastingdienst hebben gestuurd wordt dit niet in behandeling genomen. De Belastingdienst zal uitnodigingen voor het doen van aangifte loonheffingen 2008 doen uitgaan.

Betekenis voor de DGA

De vennootschap houdt in 2008 loonheffingen in op het salaris van de directeur-groootaandeelhouder. De DGA's die in oktober 2007 een brief met een schattingsformulier hebben ontvangen van de Belastingdienst hoeven dat formulier niet in te leveren. •



Nieuwe bedragen van wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2008 stijgen de brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon.

Hieronder ziet u de bedragen.

Bruto minimumloon per 1 januari 2008

Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is het bruto minimumloon bij een volledig dienstverband per 1 januari 2008:

per maand	€ 1.335,00
per week	€ 308,10
per dag	€ 61,62

Bruto minimumjeugdlonen per 1 januari 2008

Leeftijd	% van het minimumloon	per maand	per week	per dag
22 jaar	85 %	€ 1.134,75	€ 261,85	€ 52,37
21 jaar	72,5 %	€ 967,90	€ 223,35	€ 44,67
20 jaar	61,5 %	€ 821,05	€ 189,45	€ 37,89
19 jaar	52,5 %	€ 700,90	€ 161,75	€ 32,35
18 jaar	45,5 %	€ 607,45	€ 140,20	€ 28,04
17 jaar	39,5 %	€ 527,35	€ 121,70	€ 24,34
16 jaar	34,5 %	€ 460,60	€ 106,30	€ 21,26
15 jaar	30 %	€ 400,50	€ 92,40	€ 18,48

Personeel inlenen?

De groei van de economie veroorzaakt een groot aantal vacatures. Om deze plaatsen op te vullen nemen veel ondernemers graag hun toevlucht tot uitzendbureaus, in binnen- en buitenland. Dat kan gemakkelijk want sinds 1 mei kunnen mensen uit OEM-landen (voormalige Oostbloklanden) zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland aan de slag (met uitzondering van inwoners van Roemenië en Bulgarije die de vergunning nog wel nodig hebben).

Een Nederlandse werkgever kan er voor kiezen om deze personen op de eigen loonlijst te zetten. De buitenlandse werknemers zijn dan zowel belasting- als premieplichtig in Nederland.

Een andere mogelijkheid om als ondernemer (inlener) aan personeel te komen is gebruikmaken van een uitzendbureau (uitlener). Dit kan via een Nederlands uitzendbureau of via een uitzendbureau elders in Europa.

Via een Nederlands uitzendbureau

Indien een Nederlandse onderneming personeel inleent via een in Nederland gevestigd uitzendbureau, dan zijn deze werknemers in Nederland belasting- en



premieplichtig, vergelijkbaar met het eigen personeel. Om de zogenaamde inlenersaansprakelijkheid op dit punt zoveel mogelijk te beperken, wordt gebruikgemaakt van geblokkeerde bankrekeningen, de zogenoemde G-rekeningen. De inlener stort een deel van de vergoeding op deze rekeningen. De loonheffing wordt dan vervolgens weer vanaf deze rekeningen betaald. Als zaken bij de uitlener niet goed gaan, of de uitlener gaat failliet, dan kan de inlener aansprakelijk worden gesteld.

Via een buitenlands uitzendbureau

Bij personeel dat via een buitenlands bureau wordt ingeleend, wordt de be-

lasting- en premieplicht anders vastgesteld. Ten eerste wordt bepaald bij wie de werknemer in dienst is en of er sprake is van zogenaamd materieel werkgeverschap (zij geeft aan welke opdrachten de werknemer moet uitvoeren en op welke wijze). Het uitzendbureau vervult vaak een formele rol. Het zorgt ervoor dat de werknemers ondergebracht worden bij opdrachtgevers en dat het loon wordt uitbetaald aan de werknemers. Het uitzendbureau loopt een beperkt risico.

Wanneer er op een gegeven moment geen opdrachten meer zijn, zal de uitbetaling van loon zich beperken tot een aantal dagen. Onder andere hierdoor wordt het uitzendbureau als een formele werkgever aangeduid; de ondernemer wordt gezien als een materiële werkgever. Verder is het zo dat de vergoeding wordt betaald door de in Nederland gevestigde werkgever. Omdat de Nederlandse ondernemer materieel werkgever is, zijn de werknemers in Nederland belastingplichtig.

Dit alles leidt er toe dat het uitzendbureau nu ook een loonadministratie voor Nederland moet verzorgen. De werknemer moet wel, voordat deze werkzaam is in Nederland, in het land van herkomst een zogenaamde E101-verklaring aanvragen. Hiermee is hij er dan van verzekerd, dat geen dubbele premieplicht optreedt. Deze verklaring is voor één jaar geldig en kan verlengd worden. •

Nieuwe VAR aanvragen

Als u met freelancers werkt, is het goed duidelijkheid te hebben over het soort arbeidsrelatie. De Belastingdienst kan aan de freelancer een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) verstrekken. Een VAR kan bepalend zijn voor de vraag of u over de vergoeding van de freelancer loonbelasting en sociale premies moet inhouden en afdragen. Alleen als het een VAR-DGA of VAR-winst uit onderneming is, hoeft u met zekerheid geen loonbelasting en premies af te dragen. Hierbij gelden wel de voorwaarden dat de gepresenteerde feiten juist moeten zijn en dat de VAR

alleen kan gelden voor de daarin omschreven werkzaamheden. Ook moet u een exemplaar van de VAR in uw administratie bewaren.

Een 'Verklaring Arbeidsrelatie' is geldig tot het einde van het jaar van afgifte. Het is dus raadzaam dat uw freelancer vóór 31 december een nieuwe VAR 2008 aanvraagt bij de Belastingdienst. Als een opdracht vóór 1 november 2007 aangenomen is en als die doorloopt tot na 1 januari 2008, dan blijft de huidige VAR nog gelden. •



Per 1 januari 2008 verandert de controle op aangifte loonheffingen

Sinds 1 januari 2006 moet de aangifte loonheffingen elektronisch gedaan worden. Als dat met een softwarepakket gedaan wordt, is het belangrijk te weten dat de Belastingdienst en UWV eisen stellen aan de aangifte loonheffingen. Die eisen zijn vastgelegd in specificaties voor softwareontwikkelaars. Vanaf 1 januari 2008 controleert de Belastingdienst direct bij het indienen of de aangifte aan de eisen voldoet. Als dat niet het geval is, wordt de aangifte geweigerd.

Waarom andere controle?

In de aangiften loonheffingen die in 2006 en 2007 zijn ingediend, zitten veel fouten in het werknemersdeel, bijvoorbeeld fout ingevulde loonheffingnummers, niet-bestaande sector- of cao-codes, aangiftetijdvakken die niet kloppen en verplichte velden die niet zijn ingevuld. Verplichte velden, zoals het adres, de postcode en de woonplaats van een werknemer, moeten bijvoorbeeld gevuld zijn. En er mogen alleen codes gebruikt worden uit de codelijsten die de Belastingdienst beschikbaar stelt.

Wat verandert er?

Vanaf 1 januari 2008 wordt de controle of een aangifte wel voldoet aan de eisen, direct uitgevoerd als u uw aangifte instuurt. Er wordt dan gekeken of alle verplichte gegevens zijn ingevuld en of de ingevulde gegevens voldoen aan de eisen. Veel van de controles vinden automatisch plaats in de aangiftesoftware. De software voorkomt dan dat uw aangifte anders bij het indienen zou worden geweigerd. Om te voorkomen dat uw aangifte fouten bevat, is het in ieder geval van belang dat u ervoor zorgt dat de gegevens in uw administratie juist zijn. De Belastingdienst gaat binnenkort op haar site een lijst publiceren met de controles die ze uitvoert en waar per controle bij het invullen van de aangifte loonheffingen op gelet moet worden.

Tip

Het is raadzaam de aangiften loonheffingen ruim voor de uiterste aangiftedatum in te sturen. Als de aangifte wordt geweigerd is er nog voldoende tijd om de aangifte aan te passen. •



Vanaf 1 januari is DigiD verplicht

In het afgelopen jaar was het mogelijk om de elektronische handtekening te gebruiken voor het doen van aangifte inkomstenbelasting per diskette en/of het aanvragen van zorg-, huur- of kindertoeslag.

Vanaf 1 januari 2008 moet echter overal de DigiD-code worden gebruikt (DigiD staat voor 'digitale identiteit'). Het is een strikt persoonlijke combinatie van een gebruikersnaam en een wachtwoord.

Deze inlogcode kunt u gebruiken om snel informatie uit te wisselen met overheidinstellingen. De DigiD-code is aan te vragen op www.digid.nl •

Eén loket voor CWI en UWV

De gezamenlijke dienstverlening op het terrein van werk en inkomen krijgt een vervolg.



Het kabinet heeft ermee ingestemd om het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) per 1 januari 2009 samen te voegen. Doel is om mensen nog beter en sneller aan de slag te helpen. De lokale samenwerking op het terrein van werk en inkomen wordt daarom versterkt. Nog dit jaar gaan gemeenten, CWI en UWV zogeheten 'Locaties Werk en Inkomen' opzetten.

Die bieden werkzoekenden en (lokale) werkgevers, anders dan nu, één aan-

spreekpunt voor werk en alles wat daarmee te maken heeft. Door de één-loketbenadering, geïntegreerde dienstverlening en het verkleinen van de keten moeten de maatregelen bijdragen aan verdere stroomlijning van de dienstverlening.

De afgelopen tijd is er geëxperimenteerd met het opzetten van één loket. De ervaring met deze zogeheten 'toonkamers' is positief. De uitstroom vanuit de WW naar werk bleek bijvoorbeeld 8% hoger dan in plaatsen zonder een dergelijke samenwerking. •



Personeelsdossiers: hoe lang mag of moet u de gegevens bewaren?

U bent wettelijk verplicht om bepaalde gegevens van uw werknemers vast te leggen. Bij indiensttreding legt u daarom een personeelsdossier aan. Denk eraan dat er strenge regels gelden voor de gegevens die u *mag* vastleggen en de gegevens die u *moet* vastleggen. Goed om de inhoud van uw personeelsdossiers eens te controleren. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste richtlijnen.

Zodra de werknemer uit dienst is, gelden voor de gegevens en documenten in het personeelsdossier aparte bewaartermijnen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen gegevens die u maximaal een bepaalde periode in het dossier mag bewaren en gegevens die u minimaal een bepaalde periode moet bewaren. In de regel mogen algemene gegevens uit het personeelsdossier twee jaar bewaard worden, maar fiscale informatie moet u zeven jaar bewaren. Na de bewaartermijn moet u de gegevens vernietigen.

Gegevens omtrent de sollicitatieprocedure, zoals brieven, testrapporten, referenties en een bewijs van goed gedrag mag u *maximaal één jaar bewaren*. Gegevens die u tot *maximaal twee jaar* na uitdiensttreding moet bewaren zijn arbeidsovereenkomsten of wijzigingen

daarin en correspondentie hierover, correspondentie over promoties, degradatie en ontslag, afspraken over werkzaamheden in de ondernemingsraad en getuigschriften en verslagen van functioneringsgesprekken.

Gegevens die u *minimaal vijf jaar* moet bewaren zijn kopieën van het identiteitsbewijs, bijlagen studenten- en scholierenregeling en loonbelastingverklaring (ook de degene die vervangen zijn). Ten behoeve van de Belastingdienst moet u salarisafspraken, aanvullende arbeidsafspraken en arbeidsvoorwaarden over samenleving en (fiscaal) partnerschap *minimaal zeven jaar* bewaren.

Voor sommige gegevens uit het personeelsdossier bestaat geen wettelijke bewaartermijn. Daarvoor geldt een bewaartermijn van *maximaal twee jaar* na uitdiensttreding. Dit geldt ook voor gegevens over ziekte (het bewaren van medische gegevens is bovendien alleen toegestaan als ze betrekking hadden op de re-integratie en verzuimbegeleiding).

Overigens is het zo dat u niet zomaar alle gegevens van uw werknemers in het personeelsdossier mag opnemen, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven (leg dit schriftelijk vast) of de wetgever

Mentor worden van jonge ondernemers?

Wilt u uw ervaring in het ondernemen delen en tegelijk helpen om het MKB te verstevigen? Dan is er de mogelijkheid om als ervaren ondernemer jongeren te coachen. Stichting Jong Ondernemen (www.jongondernemen.nl) biedt jaarlijks jongeren de mogelijkheid om gedurende een schooljaar zelf een onderneming te starten en te drijven.

De stichting is een non-profit organisatie. De doelstelling ervan is: zoveel mogelijk jongeren (leerlingen, scholieren, studenten) tijdens hun opleiding de mogelijkheid bieden een ondernemende houding te ontwikkelen en hen te laten ervaren welke kansen en uitdagingen het ondernemerschap biedt. Deze studenten-bedrijven in het mbo en hbo/wo hebben een begeleidingsteam.

De studenten bepalen zelf welk product/dienst ze gaan leveren. Ze verrichten marktonderzoek naar de afzetmogelijkheden van hun product en schrijven een ondernemingsplan. Ze zorgen voor hun eigen bedrijfskapitaal door de verkoop van aandelen en kiezen uit hun midden een managementteam. Bij de liquidatie van de onderneming wordt belasting afgedragen en worden de aandeelhouders uitbetaald.

Het begeleidingsteam bestaat uit een mentor (iemand met een commerciële achtergrond), een accountant en een docent. Het team ondersteunt het bedrijf met bedrijfsmatige adviezen. Degene met een commerciële achtergrond kan (oud-)ondernemer, (oud-)manager of (oud-)adviseur zijn. •

het uitdrukkelijk heeft toegestaan. Gegevens over godsdienst en levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap en strafrechtelijke gegevens mag u niet zondermeer vastleggen. •



Schenken van aandelen in ondernemende vennootschap

De afgelopen jaren is het schenken van ondernemingsvermogen fiscaal veel aantrekkelijker geworden door een geleidelijk verhoogde vrijstelling voor het schenkingsrecht.

Momenteel bedraagt deze vrijstelling maar liefst 75% van het geschonken ondernemingsvermogen. Deze vrijstelling geldt ook als het ondernemingsvermogen zich in een bv bevindt. Degene die deze aandelen schenkt moet dan wel minstens

5% van de aandelen in deze bv in bezit hebben. Als de bv verschillende soorten aandelen heeft is het voldoende om 5% van een van de soorten te hebben.

Maar wat als de aandelen van de bv eigendom zijn van een houdstermaatschappij? Kan de aandeelhouder van deze houdstermaatschappij dan met toepassing van de vrijstelling ook aandelen in de houdstermaatschappij schenken als hij (via de houdster)

maar minimaal een aandelenbelang van 5% houdt? In dat geval is goedgekeurd dat aan de beleidseis voldaan wordt.

Voorbeeld

Een schenker heeft 100% van de aandelen in een houdstermaatschappij. De houdstermaatschappij heeft ten minste 5% van de aandelen in de werkmaatschappij die een onderneming drijft. De goedkeuring is dan van toepassing. •

Veiligheid voor alles

U bent als werkgever wettelijk verplicht om ervoor zorg te dragen dat de werkplek zodanig is ingericht dat uw werknemers tegen gevaar beschermd zijn.

Dit houdt onder meer in, dat het gebouw waarin gewerkt wordt en de gereedschappen waarmee gewerkt wordt, goed worden onderhouden. Ook dient u er blijvend op toe te zien, dat voorgeschreven veiligheidsmaatregelen worden opgevolgd. Als een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade oploopt, is de werkgever daarvoor in beginsel aansprakelijk.

Alleen als u kunt aantonen, dat u als werkgever aan alle hiervoor genoemde veiligheidsverplichtingen heeft voldaan, of dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, geldt dit beginsel niet. Zo bent u in principe niet aansprakelijk indien er niet zozeer sprake is van een bedrijfsongeval, maar meer van een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Het moet dan wel zo zijn dat er geen maatregelen denkbaar zijn die het ongeval zouden kunnen voorkomen.

Dit geldt voor de eigen werknemers van de werkgever, maar wat als de werkgever uitzendkrachten en gedetacheerden aan



het werk heeft? Uitgangspunt is, dat degene die mensen inleent tegenover de ingeleende werknemers dezelfde zorg in acht moet nemen als ten opzichte van zijn vaste werknemers. Bij wie kan de ingeleende werknemer terecht voor schadevergoeding als er toch een ongeval plaatsvindt? De ingeleende werknemer kan zowel de eigen werkgever (de uitlener, dus zijn uitzendbureau) als de inlener, dus de ondernemer bij wie hij feitelijk aan het werk is, aansprakelijk stellen. Dit is zelfs het geval indien de uitlener de zorg voor de veiligheid op de werkvloer geheel aan de inlener uit han-

den heeft gegeven. Als de inlener tekortschiet in de zorg voor veiligheid is ook de uitlener aansprakelijk alsof hij zelf tekort is geschoten.

Gezien de hoofdelijke aansprakelijkheid van zowel in- als uitlener, is het van het grootste belang dat de partijen sluitende schriftelijke afspraken maken over de op de werkvloer te treffen veiligheidsmaatregelen en de verhouding waarin de schade door beide zal worden gedragen. Zorg ervoor dat de ongevallenverzekering ook bij het inlenen van arbeidskrachten de risico's dekt. •

Handelsregister wordt één van de basisregisters



Het Handelsregister wordt per 1 juli 2008 één van de tien basisregisters van Nederland. Het voornaamste doel is: administratieve lastenverlichting voor burgers en bedrijven.

De overheid zet een stelsel van basisregistraties op die binnen enkele jaren als één samenhangend geheel moeten gaan opereren. Burgers en ondernemers

hoeven gegevens dan nog maar een keer te verschaffen terwijl ze voor de overheid op meerdere plaatsen bruikbaar zijn. Enkele andere basisregisters zijn de Basisregistratie voor Adressen en Gebouwen (BAG), het Kadaster en de Gemeentelijke Basisregistratie van Persoonsgegevens (GBA). Van de tien basisregisters moeten 700 overheden verplicht gebruik maken.

Vrije beroepsbeoefenaren

Omdat alle 'economische entiteiten' in het Handelsregister moeten worden geregistreerd, moeten meer bedrijven en rechtspersonen zich inschrijven. Tot nu toe staan de zogenoemde vrije beroepsbeoefenaren en verenigingen van eigenaren, overheidsinstellingen en kerkgenootschappen niet in het Handelsregister. Voor eind 2009 moet dit veranderd zijn. Hierdoor zal het aantal inschrijvingen in het register met ongeveer 300.000 stijgen tot bijna twee miljoen.

Het ministerie van Economische Zaken financiert de bouw van het Handelsregister deels. Hierdoor hoeven de wijzingen in het register die vooral voor de overheid relevant zijn niet door de ondernemer te worden betaald. •

CAO voor doorwerkende 65-plussers

De eerste CAO voor doorwerkende 65-plussers treedt op 1 januari 2008 in werking. De afspraken moeten het de werkgever en werknemer makkelijker maken om door te werken na de leeftijd van 65 jaar.

Werkende 65-plussers hebben tot nu toe geen rechtspositie. Daar komt vanaf 1 januari 2008 verandering in met de zogenaamde Doorwerkcao. Speciaal eraan is dat ouderen een onbeperkt aantal tijdelijke contracten kunnen krijgen. Beide partijen kunnen het contract steeds met drie maanden verlengen. Zo hoeven werkgevers niet te vrezen voor langdurige loondoorbetaling bij ziekte.

De CAO legt onder meer vast dat ook doorwerkers onder de Ziektewet en verzekeringen vallen. Maar de CAO regelt niet alleen een rechtspositie. Ook verlofzaken zijn erin opgenomen, bijvoorbeeld een vrije dag voor de geboorte van een kleinkind en vijf dagen verlof bij het overlijden van een naaste. De 65-plussers kunnen volgens de CAO weekend-, avond- of nachtdiensten weigeren. •