



## Nieuwsbrief april 2013

### **Pseudo-eindheffing hoge inkomens (crisisheffing)**

Werknemers die in het kalenderjaar 2012 een fiscaal loon hebben genoten van meer dan € 150.000,- moeten over het meerdere 16% eindheffing betalen via de loonaangifte van de maand maart c.q. periode 4 – 2013. Het Kunduz-akkoord, waarin de crisisheffing is opgenomen, is echter pas in april 2012 tot stand gekomen en daarna pas door de Tweede en Eerste Kamer als wet aangenomen. De grondslag voor de crisisheffing betreft het loon voor loonheffing van het volledige kalenderjaar 2012. Deze periode bevat echter ook tijdvakken gelegen vóór het moment waarop een akkoord werd bereikt omtrent deze heffing en dat zou in strijd kunnen zijn met Europese wetgeving.

Wanneer uw salarisadministratie van het jaar 2012 door ons is verzorgd, zullen wij de eindheffing – indien van toepassing – opnemen in de betreffende loonaangifte, maar tegelijkertijd ook een bezwaarschrift indienen. Wij houden u op de hoogte met betrekking tot het verloop van de procedure.

De crisisheffing, die in eerste instantie alleen voor het jaar 2013 is vastgesteld, is inmiddels ook opgenomen in de bezuinigingsplannen van het jaar 2014. Het ziet er dus naar uit dat het niet bij een eenmalige heffing zal blijven.

### **Afkoop levenslooptegoed**

Er bestaat nog steeds veel onduidelijkheid over de afkoop van het levenslooptegoed. Graag verwijzen wij u naar de [niewsbrief van de maand februari 2013](#), waarin het een en ander uitgebreid is omschreven. Mocht u hierover nog vragen hebben, neemt u dan gerust contact met ons op.

Staatssecretaris Weekers van Financiën heeft aangegeven dat een eventuele uitbetaling van het levenslooptegoed in het jaar 2013 wordt vrijgesteld voor de grondslag van de pseudo-eindheffing hoge inkomens, de zogenaamde crisisheffing, in het jaar 2014.



## **Subsidiecalculator**

Het WerkgeversServicepunt, waarin UWV, gemeenten, de Sociale Werkvoorziening, onderwijsinstellingen, kenniscentra en uitzendbureaus met elkaar samenwerken, hebben de website [www.subsidiecalculator.nl](http://www.subsidiecalculator.nl) opgezet.

Via de site zijn alle mogelijkheden op het gebied van subsidies voor werknemers en uitzendkrachten te vinden. Wanneer u een aantal persoonlijke gegevens van uw werknemer invult, ziet u welke subsidies er van toepassing zijn, de hoogte hiervan en hetgeen de regeling precies inhoudt.

## **Single Euro Payments Area (SEPA)**

Alle betaalproducten worden vervangen door producten die voldoen aan de regels voor SEPA, met als doel alle eurobetalingen in Europa te standaardiseren. Uiterlijk 31 januari 2014 dienen alle rekeningnummers vervangen te zijn door een IBAN; het huidige rekeningnummer aangevuld met een aantal letters en cijfers. Is sprake van grensoverschrijdend betalingsverkeer dan is ook een BIC benodigd; een identificatiecode gerelateerd aan de betreffende bank.

De komende maanden zullen alle benodigde aanpassingen worden doorgevoerd in onze programmatuur. Wij zullen er voor zorgen dat de rekeningnummers van u en uw werknemers worden omgezet naar een IBAN en – indien noodzakelijk – wordt ook de benodigde BIC geregistreerd. Voor wat betreft de salarisadministratie is dus geen actie vanuit uw zijde benodigd!

Wij streven er naar om de omzetting uiterlijk 1 september 2013 gereed te hebben.

## **CAO Algemeen Verbindend Verklaard (AVV)**

Wanneer de einddatum van een CAO in zicht komt, zullen de betrokken werkgevers- en werknemerspartijen met elkaar om de tafel gaan om nieuwe afspraken met elkaar te maken. In deze roerige tijden kan het geruime tijd op zich laten wachten totdat een nieuw akkoord wordt bereikt. Is sprake van een “CAO-loze” periode, dan blijven de afspraken uit de “oude” CAO in principe van toepassing. Wilt u hierover meer weten, neemt u dan contact op met één van onze medewerkers.

Wordt uiteindelijk een akkoord bereikt, dan wordt bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verzoek ingediend om de CAO algemeen verbindend te verklaren. Gedurende de periode dat (nog) géén sprake is van AVV bent u alleen verplicht om de CAO



te volgen als u lid bent van een bij het CAO-overleg betrokken werkgeversorganisatie. In de regel is het echter gebruikelijk dat de CAO door alle in de bedrijfstak werkzame bedrijven wordt gevolgd, ook zonder algemeen verbindend verklaring.

Wordt de CAO algemeen verbindend verklaard, dan gelden de afspraken uit de betreffende CAO alsnog voor alle overige binnen de bedrijfstak werkzame bedrijven. De verplichtstelling geldt vanaf de dag na publicatie in de Staatscourant.

## **Banksparen**

Sinds januari 2008 bestaat er de mogelijkheid om te sparen via “banksparen”. Banksparen betekent dat er periodiek of ineens een bedrag wordt gestort op een geblokkeerde spaarrekening.

Een bedrag ineens kan ook een beëindigingsvergoeding/gouden handdruk bij ontslag zijn. Banken hebben hiervoor speciale producten ontwikkeld.

Het saldo kan voor een aantal doeleinden worden gebruikt;

- Aanvulling van pensioentekort
- Aflossing van hypotheek
- Uitvaart.

Bij banksparen heeft u recht op een belastingvoordeel als er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Hierna worden deze voorwaarden benoemd.

### **Aanvulling van pensioentekort**

#### Opbouw spaartegoed

Als u een pensioentekort heeft, kunt u belastingvrij vermogen opbouwen voor uw pensioen. Om vast te stellen of u een pensioentekort heeft en hoe hoog dit tekort is, wordt in de belastingaangifte gekeken naar het tekort aan pensioenopbouw in het jaar zelf (de jaarruimte) én in de voorgaande zeven jaren (de reserveringsruimte). U kunt jaarlijks niet meer belastingvrij sparen dan het berekende pensioentekort! De berekening van het pensioentekort is bij banksparen en de lijfrenteverzekering hetzelfde.

#### Uitkering spaartegoed

Bij pensionering wordt het opgebouwde spaartegoed maandelijks of jaarlijks uitgekeerd. Deze uitkering is belast. De periodieke uitkeringen moeten tussen uw 65<sup>ste</sup> en 70<sup>ste</sup> levensjaar ingaan.

- Laat u jaarlijks meer dan € 20.953 uitkeren? Dan moet u minimaal 20 jaar lang uit laten keren om recht te hebben op het belastingvoordeel



- Is de jaarlijkse uitkering minder dan € 20.953? Dan kunt u de periodieke uitkeringen ook verdelen over minstens 5 jaar (in plaats van 20 jaar)
- Wilt u de uitkering vóór uw 65<sup>ste</sup> laten ingaan? Dan dient u het totale spaartegoed over een langere periode te verdelen, namelijk 20 jaar + het aantal jaren dat u jonger bent dan 65 jaar.

### **Aflossing van hypotheek**

Banksparen heet in dit geval 'spaarrekening eigen woning' (SEW). Dit levert belastingvoordeel op:

- U hoeft geen vermogensbelasting (box 3) te betalen over het opgebouwde spaartegoed
- U bent in box 1 pas belasting verschuldigd over het rentevoordeel dat u behaalt boven een bepaalde vrijstelling.

**Overlijdensrisicoverzekering;** aan een kapitaalverzekering voor de aflossing van een hypotheek, is in de meeste gevallen een overlijdensrisicoverzekering gekoppeld. Bij banksparen is dit niet verplicht! U kunt wel los van de bankspaarrekening een overlijdensrisicoverzekering afsluiten, zodat bij het overlijden van u of uw partner een bedrag vrijkomt of een deel van de hypotheek wordt afgelost.

Wilt u van uw kapitaalverzekering overstappen naar banksparen, houdt u er dan rekening mee dat u de overlijdensrisicoverzekering opnieuw moet afsluiten! U gaat dan waarschijnlijk, omdat u inmiddels ouder bent geworden, meer premie betalen. Misschien zijn die kosten zo hoog dat het niet rendabel is om over te stappen. Laat u hierover goed informeren.

### **Uitvaart**

Als u een geblokkeerde spaarrekening opent die alleen uitkeert bij uw overlijden, dan is de eerste € 6.859,- vrijgesteld voor de belasting in box 3. Op dit moment zijn er echter (nog) geen banken die een product aanbieden dat hierin voorziet.

Mocht het zo zijn dat de bank waar u het banksparen hebt ondergebracht failliet gaat, dan is een bedrag van € 100.000 door de overheid gegarandeerd.

Banksparen kan een goed alternatief zijn voor de stamrecht B.V., wanneer er sprake is van een beëindigingsvergoeding/gouden handdruk. De betaling van belasting kan worden uitgesteld naar een later, wellicht gunstiger, tijdstip!

Bovendien kan banksparen een optie zijn voor (extra) pensioensparen vanwege het belastingvoordeel bij storten én de lagere kosten ten opzichte van het gebruikelijke pensioensparen.



## Loonbeslag

Inherent aan de crisistijd waarin we op dit moment leven, is het feit dat u als werkgever regelmatig kunt worden geconfronteerd met loonbeslagen van uw werknemers. Hoe werkt dat en waarmee krijgt u als werkgever te maken? We hebben hiervan het een en ander kort voor u samengevat.

### Verplichtingen voor u als werkgever

- Binnen vier weken moet er een verklaring worden afgegeven aan de beslaglegger c.q. het (gerechts)deurwaarderskantoor over de vorderingen. Het formulier daarvoor ontvangt u van de deurwaarder
- Geef aan of werknemer recht heeft op salaris
- Opgave doen van eventuele andere beslagleggingen en de datum daarvan.

Blijft u als werkgever in gebreke, dan kan betaling van het bedrag waarvoor loonbeslag is gelegd, voor uw rekening komen.

Bij meerdere beslagleggingen ontvangt de deurwaarder met het 'oudste' beslag het bedrag dat onder het beslag valt. Hij verdeelt dit vervolgens onder de andere beslagleggers. Beslagleggingen door belastingdienst en/of UWV hebben altijd voorrang!

Voor werknemers geldt een vrij te laten, niet onder het beslag vallend bedrag; de beslagvrije voet. Deze is afhankelijk van leeftijd en gezinssituatie en bedraagt 90% van de voor de betreffende werknemer geldende bijstandsnorm. Deze bedragen wijzigen per 1 januari en 1 juli van elk kalenderjaar. Er zijn veel varianten van beslagvrije voeten, waarover de deurwaarder informatie verstrekt.

### Verplichting voor de werknemer

De werknemer is verplicht tot het doorgeven van eventuele andere inkomsten. Gebeurt dit niet, dan wordt mogelijk de beslagvrije voet gehalveerd. Andere inkomsten kunnen bijvoorbeeld zijn; het inkomen van de echtgenoot of kostgeld van een inwonend kind.

Vergoedingen en inhoudingen van daadwerkelijke kosten vallen niet onder het loonbeslag. Dit geldt bijvoorbeeld voor ingehouden verkeersboetes en vergoedingen van reiskosten. Nadat loonbeslag is gelegd, dient dus nog slechts het bedrag van de beslagvrije voet aan werknemer te worden betaald. Als u als werkgever toch volledig het salaris betaalt aan werknemer, kan de beslaglegger de werkgever verplichten zelf het onder het beslag vallende bedrag te betalen.



Loonbeslag is een extra administratieve last voor u als werkgever, maar geen reden tot beëindigen van een arbeidsovereenkomst.

Bij uitdiensttreding van de werknemer kan worden volstaan met het stoppen van de betalingen aan de deurwaarder. Bij uitdiensttreding gedurende de maand wordt de beslagvrije voet wel volledig van het nettoloon afgehaald. Er wordt niet naar rato omgerekend.

Onder het beslag vallen – afgezien van voornoemde vergoedingen van werkelijk gemaakte kosten – alle vorderingen die een werknemer op zijn werkgever heeft. Dus ook vakantiegeld, overwerk, uitbetaling van verlofrechten en een eventuele ontslagvergoeding. Ook nabetalingsaan een werknemer nadat het dienstverband geëindigd is, vallen daaronder. Uiteraard tenzij het loonbeslag inmiddels is opgeheven.

Als een werknemer geen vast verblijfadres of woonplaats heeft in Nederland, is er in eerste instantie sprake van een beslagvrije voet van nul. Als werknemer echter kan aantonen onvoldoende middelen van bestaan te hebben, kan dit opnieuw worden beoordeeld.

Als een werknemer uit dienst treedt en daarna weer opnieuw in dienst komt, wordt dit gezien als een nieuw dienstverband. Er kan op dat moment geen vordering plaatsvinden op het salaris, omdat het een en ander tot stand komt nadat het loonbeslag is gelegd. Uiteraard kan er altijd nieuw beslag worden aangevraagd en opgelegd.

Als een werknemer op enig moment in de schuldsanering terecht komt, vervalt per direct ieder loonbeslag. Er komt één groot loonbeslag op het totale vermogen van de werknemer. De schuldhulpverleningsinstantie stelt een overzicht op van alle schulden en zal proberen samen met de schuldeisers tot een regeling te komen. Na drie jaar in de schuldsaneringssituatie te hebben verkeer, vervalt het restant van de schulden en kan de werknemer met een "schone lei" beginnen.

## **Nog vragen?**

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen? Belt of mailt u ons gerust even! Kijkt u vooral ook eens op onze website, u vindt er vele wetenswaardigheden rondom salaris en personeel.

Theo van Deelen  
en medewerk(st)ers