



Nieuwsbrief december 2013

Einde aan fiscaal gunstige regeling gouden handdruk

Vanaf 1 januari 2014 komt er een einde aan de stamrechtvrijstelling voor nieuwe stamrechten. Werknemers die op of na deze datum een ontslagvergoeding (een vergoeding ter vervanging van gederfd of te derven loon) ontvangen, zijn over de volledige vergoeding direct belasting verschuldigd. Belastinguitstel, door de ontslagvergoeding onder te brengen in een zelf opgerichte stamrecht-bv of bij een bank, beleggingsinstelling of verzekeraar, is dan niet meer mogelijk.

Opnieuw 'eenmalige' crisisheffing

De eenmalige werkgeversheffing voor hoge lonen (crisisheffing), die werkgevers dit jaar moesten betalen, komt in 2014 nog een keer terug. Voor elke werknemer die in 2013 meer dan € 150.000 aan loon heeft ontvangen, moet u als werkgever in 2014 over het meerdere wederom 16% belasting betalen. Het gaat daarbij om het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking over het gehele jaar 2013, dus inclusief structurele en incidentele beloningen en ook inclusief een eventuele bijtelling van de (bestel)auto van de zaak. Inmiddels is een bezwaarprocedure gestart tegen de crisisheffing 2013. Het kabinet heeft laten weten dat de werkgeversheffing hoge lonen alleen nog in 2014 terugkomt. Het zal – zoals het er nu naar uit ziet – dus geen structurele aangelegenheid worden.

Laat uw pensioenovereenkomst aanpassen

Met ingang van 2014 gaat de pensioenrichtleeftijd voor het aanvullend pensioen omhoog naar 67 jaar. De jaarlijkse pensioenopbouw gaat dan omlaag. Deze wijzigingen hebben niet alleen gevolgen voor de pensioenregeling van werknemers, maar ook voor u als werkgever wanneer u pensioen opbouwt in eigen beheer. Hierdoor moet de pensioenovereenkomst mogelijk dit jaar nog worden aangepast.

Afdrachtvermindering onderwijs wordt subsidieregeling

Per 1 januari 2014 vervalt de afdrachtvermindering onderwijs. Hiervoor in de plaats komt de subsidieregeling praktijkleren, welke is bedoeld voor de volgende doelgroepen;

- deelnemers in het MBO die een opleiding volgen in de beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)
- studenten die een HBO opleiding volgen in de techniek (inclusief landbouw en natuurlijke omgeving), bestaande uit een combinatie van leren en werken. De werkcomponent moet onderdeel uitmaken van de opleiding (duaal- en deeltijd-HBO)



- werknemers die tijdelijk zijn aangesteld of een arbeidsovereenkomst hebben bij een universiteit of onderzoeksinstituut om zich verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper. Over hun loonkosten moeten afspraken zijn gemaakt met een privaatrechtelijke rechtspersoon of TNO/DLO
- werknemers van een privaatrechtelijk rechtspersoon of TNO/DLO met een loon dat overeenkomt met dat van een promovendus. Deze werknemers moeten promotieonderzoek doen op grondslag van een overeenkomst tussen die organisatie en een universiteit, die over de begeleiding van het promotieonderzoek van de betreffende werknemer gaat.

De volgende doelgroepen – waarvoor in 2013 nog wel afdrachtvermindering kon worden geclaimd – komen niet in aanmerking voor de nieuwe subsidieregeling;

- deelnemers aan een MBO-BOL opleiding
- leerlingen die een leerwerktraject volgen in het VMBO
- voormalig werklozen, die worden opgeleid tot startkwalificatieniveau
- personen die via een EVC-traject een ervaringscertificaat behalen
- studenten die een niet-technische HBO-opleiding volgen.

De exacte voorwaarden voor leerwerkplaatsen in het MBO en HBO worden nog verder uitgewerkt, maar zullen de volgende uitgangspunten kennen;

- werkgever komt voor subsidie in aanmerking als de deelnemer/student een volledig onderwijsprogramma voor een erkend kwalificerend diploma volgt
- de opleiding moet zijn geregistreerd in het Crebo- of Croho-register
- MBO-BBL opleidingen moeten op 1 augustus 2013 voldoen aan de 200-urennorm.

Het subsidiebedrag wordt berekend aan de hand van het beschikbare bedrag voor een categorie, gedeeld door het aantal gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaatsen binnen de betreffende categorie. Het maximum is vastgesteld € 2.700 per praktijk- of werkpleerplaats. Aanvragen kunnen jaarlijks tot en met 15 september na het studiejaar waarvoor de subsidie wordt aangevraagd digitaal worden ingediend bij Agentschap.NL.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van Agentschap.NL.

Modernisering Ziektewet

Met de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) worden zowel de werkgever als de werknemer meer geprikkeld om langdurige arbeidsongeschiktheid bij zogenaamde flexwerknemers te voorkomen.



Met flexwerknemers worden in dit verband bedoeld;

- werknemers met een fictieve dienstbetrekking, zoals thuiswerkers, stagiaires, provisiewerkers of uitzendkrachten, die ziek worden
- werknemers die ziek uit dienst gaan
- werknemers die binnen vier weken na het einde van hun dienstverband ziek worden.

De gedifferentieerde premie WGA wordt momenteel per werkgever vastgesteld en is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico in uw onderneming. Met ingang van 2014 wordt deze premie opgenomen in de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk), die daarnaast bestaat uit (nieuwe) premies voor flexwerkers;

1. WGA-vast; de gedifferentieerde premie WGA, zoals u die nu al gewend bent, afhankelijk van de instroom van vaste werknemers in de WGA. Deze premie betaalt u aan de belastingdienst of aan een verzekeraar als u eigen risicodrager bent.
2. WGA-flex; een nieuwe gedifferentieerde premie die wordt vastgesteld afhankelijk van de instroom in de WGA vanuit de Ziektewet. Hierbij wordt gekeken naar werknemers die vanaf 1 januari 2010 bij u ziek uit dienst zijn gegaan en na 104 weken ziekte uiteindelijk in de WGA zijn ingestroomd.
3. ZW-flex; de premie Ziektewet die nu onderdeel uitmaakt van de premie WW wordt individueel bepaald afhankelijk van de instroom in de Ziektewet door ex-werknemers die vanaf 1 januari 2012 bij u ziek uit dienst zijn gegaan. Deze premie betaalt u aan de belastingdienst of aan een verzekeraar als u eigen risicodrager bent.

De mate van individuele premiedifferentiatie wordt vastgesteld aan de hand van de loonsom in het jaar 2012 volgens onderstaand schema;

Indeling werkgever	Loonsom	Premie
Kleine werkgever	< ± € 307.000	Sectorpremie
Middelgrote werkgever	tussen ± € 307.000 en € 3.070.000	Deels sectorpremie, deels individuele premie
Grote werkgever	> € 3.070.000	Individuele premie



Vanaf 18 december 2013 wordt de beschikking gedifferentieerde premie Wkh door de belastingdienst verstuurd naar de inhoudingsplichtigen. Wij ontvangen hiervan graag een kopie, zodat bij de opstart van de salarisadministratie 2014 de juiste premiepercentages kunnen worden berekend.

Het is overigens belangrijk om de beschikking goed te controleren; wellicht zijn zieke (ex-) werknemers ten onrechte aan u toegerekend. Wanneer u dat wenst kunnen wij deze controle voor u doen en daar waar nodig actie ondernemen.

Gebruikelijk loonregeling directeur grootaandeelhouder

Voor de directeur grootaandeelhouder die in loondienst is van zijn eigen besloten vennootschap, geldt de zogenaamde gebruikelijk loonregeling; een loon dat een directeur grootaandeelhouder geacht wordt minimaal te ontvangen. Dit loon was voor 2013 vastgesteld op tenminste € 43.000 en stijgt in 2014 naar tenminste € 44.000.

Werkbonus

De (door)werkbonus is met ingang van 2014 een onderdeel van de loonheffingskorting. Oudere werknemers, in de leeftijdsklasse van 60 tot 64 jaar, hebben afhankelijk van de hoogte van hun loon uit tegenwoordige dienstbetrekking recht op een toeslag in de vorm van een extra heffingskorting. Momenteel ontvangen werknemers deze heffingskorting na afloop van het jaar of maandelijks via de voorlopige aanslag inkomstenbelasting. Vanaf 2014 kan deze direct worden toegepast bij de inhouding van de loonheffing via de salarisadministratie.

SEPA (Single Euro Payments Area)

Met nog geen twee maanden te gaan zijn nog steeds niet alle Nederlandse midden- en kleinbedrijven overgestapt op het Europese betalingssysteem SEPA. Op 1 februari 2014 gaat Nederland over en kan niet meer via de oude vertrouwde Nederlandse rekeningnummers worden betaald. Derhalve ontvangen wij van uw (nieuwe) werknemers voortaan graag het IBAN-nummer in plaats van het rekeningnummer.

Ontvangt u van ons een betaalbestand, dan betreft dat een bestand op basis van het nieuwe SEPA-formaat. Kunt u nog geen SEPA-bestanden inlezen in uw betaalpakket, neemt u dan zo spoedig mogelijk contact op met uw bank. Wellicht maakt u nog gebruik van oude programmatuur. Realiseert u zich dat de deadline nadert en onderneem op de kortst mogelijke termijn actie wanneer u dat nog niet heeft gedaan!



Salarissoftware; overgang NMBRS

De vraag naar online dienstverlening neemt toe en dat heeft ons doen besluiten om met ingang van 2014 (gefaseerd) over te stappen naar de salarissoftware van NMBRS. Het voordeel is dat veel meer zaken met betrekking tot de salaris- en personeelsadministratie digitaal kunnen worden doorgegeven en ingezien. Het pakket is uitermate gebruiksvriendelijk, efficiënt en doelgericht.

Wij nemen in de loop van het jaar 2014 contact met u op om de overgang aan te kondigen. Heeft u interesse in één van de aanvullende modules, zoals het digitaal personeelsdossier, verzuimregistratie, verlofregistratie, Management Self Service en/of Employee Self Service, dan maken wij op dat moment graag een afspraak met u om de mogelijkheden te laten zien. Het spreekt voor zich dat u geen nadelige gevolgen zult ondervinden van de overgang, het zal veel meer in het voordeel van u én uw werknemers zijn!

Wetsvoorstel; Eenmalige teruggaaf gedeelte basispremie Aof in 2014

U ontvangt in 2014 mogelijk een eenmalige teruggaaf van de basispremie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) ter compensatie van de verhoging van de sectorpremie. De belastingdienst bekijkt of u voor uw onderneming recht heeft op deze teruggaaf. De hoogte van de teruggaaf bedraagt 28,82% van de basispremie Aof, zoals verwerkt in de loonaangiften over de periode 1 januari tot en met 30 juni 2013. U ontvangt hiervan een beschikking, maar wanneer u deze tegemoet kunt zien is nog niet bekend. Een eventuele teruggaaf wordt volgens de huidige berichtgeving uiterlijk 31 januari 2014 uitbetaald of verrekend met openstaande schulden.

Wetsvoorstel; Calamiteitenregeling

Per 1 september 2014 wordt naar verwachting de calamiteitenregeling ingevoerd. Deze vervangt de huidige WW-regeling bij onwerkbaar weer en de werktijdverkortingsregeling. De calamiteitenregeling voorziet in het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen in geval van winterse omstandigheden (vorst, sneeuw of ijzel) of andere buitengewone niet-economische omstandigheden. Na een eigenrisicoperiode van drie weken – waarin de werkgever het loon aan de werknemer moet doorbetalen – kan de werknemer aanspraak maken op een WW-uitkering. Momenteel is de loondoorbetalingsperiode afhankelijk van hetgeen hierover is opgenomen in een eventuele van toepassing zijnde CAO.



CAO loonsverhogingen per 1 januari c.q. periode 1 – 2014

AGF detailhandel	0,45 %
Bakkersbedrijf	0,90 % (eindbod)
Baksteenindustrie	1,25 %
Boekhandel & Kantoorvakhandel	0,75 %
Glastuinbouw	0,75 %
Groenten en Fruit groothandel	1,25 %
Groothandel Bloemen en Planten	1,25 %
Kartonnage	0,75 %
Metaal en Techniek	3,00 % voor jeugdigen t/m 22 jaar in het bezit van een (voortgezet) vakdiploma
MITT	1,00 %
Motorvoertuigen en Tweewielers	0,50 % eenmalige uitkering of één werkgelegenheidsdag
Open Teelten	1,00 %
Slagers	1,00 %
Textielverzorging	1,50 % + verhoging reiskostenvergoeding naar € 0,09 per kilometer
Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg	1,00 %
Visdetailhandel	1,00 % + € 150,00 eenmalige uitkering
Vlakglas	1,00 % eenmalige uitkering

Theo van Deelen
en medewerk(st)ers