



## Nieuwsbrief juli 2013

### Vakantiewerk 2013

De vakantieperiode is weer aangebroken, dus ook de periode van vakantiewerk. Wat voor vakantiewerk men mag doen, hangt af van de leeftijd. Hoe ouder men is, hoe meer soorten werk men mag doen.

Meer informatie hierover vindt u in de brochure "[Vakantiewerk 2013](#)".

### Single Euro Payments Area (SEPA)

In onze nieuwsbrief van april 2013 hebben wij u kort geïnformeerd over het vervangen van de huidige bankrekeningnummers door IBAN; het huidige rekeningnummer aangevuld met een aantal letters en cijfers. Inmiddels hebben wij alle bij ons bekende rekeningnummers omgezet naar IBAN. Het rekeningnummer op de salarisstrook is vervangen. Mocht u van ons elke salarisperiode een betaalbestand ontvangen, dan is dit voortaan een SEPA-bestand. Dit geldt vooralsnog echter slechts voor de rekeningen bij de RABO, ABN, ING en Equens; overige banken zijn nog niet "SEPA-gereed".

### Modernisering ziekwet

Werkgevers die met tijdelijke krachten werken, krijgen mogelijk te maken met een flinke lastenverzwaring per 1 januari 2014. De kosten voor sociale zekerheid komen nog meer op het bordje van werkgevers te liggen. Het gaat hierbij om werknemers met een contract voor bepaalde tijd van wie het contract (wel of niet t.g.v. ziekte) niet verlengd wordt, die een Ziekwet-uitkering gaan ontvangen en/of vervolgens, na 104 weken, instromen in de WGA.

De uitkeringslasten voor Ziekwet en WGA van deze groep werknemers worden momenteel nog via de zgn. sectorpremie door werkgevers gefinancierd. Met andere woorden; de gehele sector betaalde gezamenlijk de last.

Vanaf 2014 gaan werkgevers (afhankelijk van hun totale loonsom) een premie betalen die wordt vastgesteld op basis van de instroom die aan de werkgever is toe te rekenen.

Toerekening vindt plaats op basis van de 1<sup>e</sup> ziektedag. Als deze ligt binnen het dienstverband of binnen 4 weken na de uitdiensttreding, dan wordt de uitkeringslast toegerekend aan de (ex)werkgever.



Voor de Ziektewet zal nu ook een gedifferentieerde premie worden vastgesteld. Afhankelijk van de hoogte van de totale loonsom is een verdeling gemaakt, en wel als volgt.

Indeling werkgever	Loonsom	Premie
Kleine werkgever	< ± € 300.000	Sectorpremie
Middelgrote werkgever	tussen ± € 300.000 en € 3.000.000	Deels sectorpremie, deels individuele premie
Grote werkgever	> € 3.000.000	Individuele premie

Alleen middelgrote en grote werkgevers ondervinden dus financiële gevolgen van de instroom van deze categorie werknemers in de Ziektewet. Voor de vaststelling van de Ziektewetpremie voor het jaar 2014 wordt gekeken naar de instroom in de Ziektewet in het jaar 2012, oftewel de werknemers met een tijdelijk contract die in 2012 ziek uit dienst zijn gegaan (of binnen vier weken na einde dienstverband ziek zijn geworden).

Werkgevers hebben ook hier de mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden. Verzekeraars zijn op dit moment druk doende om producten hiervoor te ontwikkelen. Voor kleine werkgevers levert het eigenrisicodragerschap Ziektewet naar verwachting geen voordeel op.

### **Gebruikelijk loon DGA**

Het zogenaamde gebruikelijk loon voor een DGA (directeur grootaandeelhouder) is ooit ingesteld om de aanmerkelijk belanghouder, die tevens werkzaamheden verricht voor zijn B.V., te verplichten een loon te genieten in box 1 in plaats van zijn inkomen volledig te genieten vanuit zijn inkomen in box 2. Het inkomen over loon is namelijk zwaarder belast. Het gebruikelijk loon dient in 2013 minimaal € 43.000 op jaarbasis te bedragen. Het kan ook zijn dat het gebruikelijk loon hoger geacht wordt te zijn. Wanneer de inspecteur kan bewijzen dat een hoger loon gebruikelijk is voor de werkzaamheden die de DGA uitvoert, dan wordt het gebruikelijk loon op 70% van dat hogere loon gesteld met als minimum het loon van de meest verdienende medewerker in uw B.V. of aan u verbonden B.V. Het is daarom aan te raden een realistisch loon te genieten vanuit uw B.V.

### **Economische crisis**

In verband met de huidige economische situatie kan het zijn dat uw vennootschap dit minimum niet kan betalen. Mocht dit het geval zijn, dan zijn er uiteraard mogelijkheden om





## **Betalingsonmacht schriftelijk melden**

U dient de belastingdienst schriftelijk te informeren wanneer u een aanslag niet kunt betalen. Doet u dit niet, dan loopt u een groot risico dat u privé wordt aangesproken voor de belastingsschulden van een rechtspersoon (zoals een B.V. / N.V., stichting of vereniging).

Een bestuurder moet binnen 14 dagen nadat de belasting had moeten worden betaald een schriftelijke melding indienen. Hiervoor kunt u gebruik maken van het formulier "Mededeling inzake betalingsonmacht".

## **Werknemers met pensioengerechtigde leeftijd in dienst nemen**

Vanaf 2014 zijn er aantrekkelijke regels om werknemers, die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, aan te nemen of in dienst te houden. Hoe zien de gunstigere regels eruit?

- U hoeft een pensioengerechtigde werknemer nog maar zes weken loon door te betalen bij ziekte. Dit is momenteel nog twee jaar
- Nadat deze categorie werknemers drie tijdelijke contracten heeft gehad, bent u niet verplicht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden
- U hoeft in geval van ziekte met minder re-integratieregels rekening te houden.

### **Let op**

Houd wel rekening met de hoogte van het loon van pensioengerechtigde werknemers. Indien u naast de ouderen ook jongere werknemers in dienst heeft en zij verrichten dezelfde werkzaamheden (vergelijkbare functie), dan mag u de oudere werknemer niet minder betalen.

## **Wat te doen wanneer u een zieke werknemer heeft**

Een werknemer wordt weleens ziek en raakt daardoor arbeidsongeschikt. Dat kan gebeuren en het hoort nu eenmaal bij het runnen van een onderneming, waarin met personeel wordt gewerkt. Maar leuk is anders. Echt vervelend wordt het echter, wanneer de werknemer ten gevolge van zijn ziekte langdurig arbeidsongeschikt raakt. Wat zijn dan de regels, waar moet u op letten en hoe voorkom je dat je als werkgever meer kosten maakt dan nodig is?

Uiteraard dient u aan alle aan u opgelegde verplichtingen uit de WVP (Wet Verbetering Poortwachter) te voldoen.



De WVP is op 1 april 2002 van kracht geworden en is in eerste instantie bedoeld om instroom in de WAO drastisch te beperken. De overheid is, ondanks al haar deskundigheid en financiële mogelijkheden, voorheen niet in staat gebleken de grote hoeveelheid WAO-instromers te re-integreren naar ander werk, en als oplossing voor het probleem wordt nu de werkgever hiermee belast.

### **Verantwoordelijkheid**

De werkgever is volledig verantwoordelijk voor ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Die werknemer is verplicht om mee te werken. Wanneer of werkgever of werknemer zich niet aan zijn verplichtingen houdt, volgen er mogelijk financiële sancties. Hierbij is het niet van belang of de werknemer schuld heeft aan het ziekteverzuim; een werknemer met een bijvoorbeeld een sportblessure moet dus ook door de werkgever gere-integreerd worden.

Hieronder vindt u een stappenplan, te volgen wanneer een werknemer arbeidsongeschikt raakt. Door te "klikken" op de afzonderlijke items, vindt u een uitgebreidere toelichting.

1. [Licht instanties op tijd in](#)
2. [Haal de bedrijfsarts erbij](#)
3. [Leg een re-integratiedossier aan](#)
4. [Blijf in contact met de zieke werknemer](#)
5. [Stel een casemanager aan](#)
6. [Maak een plan van aanpak](#)
7. [Bied arbeidstherapeutisch werk aan](#)
8. [Schakel een re-integratiebedrijf in](#)
9. [Vergeet de herstelmelding niet](#)
10. [Ziekteperiodes bij elkaar optellen](#)

### **Nog vragen?**

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen, neemt u dan gerust contact met ons op. Kijkt u vooral ook eens op onze website, u vindt er vele wetenswaardigheden rondom salaris en personeel.

Tot slot wensen wij u een fijne vakantie!