



## Nieuwsbrief december 2012

### **Wet Uniformering Loonbegrip**

Per 1 januari 2013 treedt de Wet Uniformering Loonbegrip in werking. Hiermee worden de grondslagen voor het berekenen van het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de zorgverzekeringswet gelijk, het zogenoemde uniforme loonbegrip. Deze wijziging in het loonbegrip heeft onder andere de volgende consequenties.

#### ***Bijtelling privégebruik (bestel)auto van de zaak***

De bijtelling voor het privégebruik van de “(bestel)auto van de zaak” gaat onderdeel uitmaken van de grondslag voor de werknemersverzekeringen. Over de bijtelling zijn premies werknemersverzekeringen verschuldigd, welke voor rekening van de werkgever komen. Verdient een werknemer minder dan het maximum premieloon (ruim € 50.000 op jaarbasis), dan kan dat een aanzienlijke extra kostenpost opleveren, namelijk gemiddeld zo’n 15% van het bedrag van de bijtelling.

#### ***Levensloopregeling***

De inleg in de levensloopregeling is met ingang van 2013 geen loon voor de werknemersverzekeringen, het bedrag is aftrekbaar voor alle loonheffingen. Een eventuele werkgeversbijdrage wordt niet aangemerkt als loon voor de werknemersverzekeringen.

Een opname uit de levensloopregeling is met ingang van 2013 loon voor alle loonheffingen. Dit geldt ook voor opname uit het levenslooptegoed van vóór 1 januari 2013. Hierdoor ontstaat voor deze opname een dubbele heffing; er worden premies werknemersverzekeringen berekend over de opname, terwijl er bij de inleg in de jaren vóór 2013 eveneens reeds premies werknemersverzekeringen zijn berekend. Voor deze dubbele heffing geldt geen overgangsregeling.

#### ***Zorgverzekeringswet (ZVW)***

Op het nettoloon van (de meeste) werknemers wordt niet langer de bijdrage ZVW ingehouden. De verplichte (fiscaal belaste) vergoeding vanuit de werkgever aan de werknemer van deze bijdrage komt te vervallen. Hiervoor in de plaats komt een werkgeversheffing ZVW van 7,75%. Vergoeding en inhouding zult u dus niet meer op de salarisstroom tegenkomen.



Voor werknemers en uitkeringsgerechtigden waarvoor de verplichte vergoeding van de bijdrage ZVW in 2012 niet gold, verandert er niets; het gaat hier met name om gepensioneerden en directeuren grootaandeelhouders. Op het nettoloon van deze werknemers wordt de bijdrage ZVW nog steeds ingehouden (lager percentage, in 2013 5,65%) en is géén werkgeversheffing ZVW verschuldigd.

### ***Vervallen franchise werkloosheidswet***

De franchise (heffingsvrij bedrag) voor de werkloosheidswet vervalt met ingang van 2013. Dit heeft uitsluitend betekenis voor werkgevers, werknemers betalen immers al sinds 2009 geen premie meer.

### ***Tijdelijke heffingskorting vroeggepensioneerden***

Vroeggepensioneerden – gepensioneerden jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd – waarbij de bijdrage ZVW wordt ingehouden, hebben in 2013, 2014 en 2015 recht op een extra heffingskorting. Deze tijdelijke korting dient ter compensatie van de nadelige financiële effecten die de Wet Uniformering Loonbegrip voor hen met zich mee brengt. De maximale extra korting bedraagt €182,- in 2013, € 121,- in 2014 en € 61,- in 2015.

Voor het toepassen van de tijdelijke heffingskorting gelden de volgende voorwaarden;

- Het loon betreft een prepensioen-, tijdelijk overbruggingspensioen-, vervroegd ouderdomspensioen- of VUT-uitkering;
- Op de uitkering moet de bijdrage ZVW worden ingehouden;
- De werknemer of uitkeringsgerechtigde heeft op het genietingsmoment van de uitkering de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

De werknemer of uitkeringsgerechtigde moet schriftelijk aangeven dat de tijdelijke extra heffingskorting van toepassing is.

## **Premiekortingen**

Met ingang van 2013 verandert er het een en ander met betrekking tot de premiekortingen.

### ***Premiekorting bij het in dienst hebben van oudere werknemers vervalt***

De premiekorting voor het in dienst hebben van een werknemer van 62 jaar of ouder vervalt. Ook als uw werknemer in 2013 nog voldoet aan de voorwaarden zoals die gelden tot 1 januari 2013, bestaat geen recht meer op deze korting.



***Premiekorting in dienst nemen oudere werknemers wordt hoger***

De premiekorting voor het in dienst nemen van een werknemer van 50 jaar of ouder, die direct voorafgaand aan het dienstverband een uitkering ontving én in het bezit is van een doelgroepverklaring (aan te vragen bij UWV) gaat omhoog van € 6.500,- naar € 7.000,- per jaar bij een werkweek van tenminste 36 uur.

***De hoogte en berekeningswijze premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers wijzigt***

De premiekorting voor arbeidsgehandicapte werknemers wordt in 2013 verhoogd naar maximaal € 7.000,- per jaar (was maximaal € 2.042,-).

Heeft u een jonggehandicapte in dienst, die u vanwege zijn arbeidsbeperking minder betaalt dan het wettelijk minimumloon, dan stijgt deze korting naar maximaal € 3.500,- per jaar (was € 3.402,-).

Alle hiervoor genoemde kortingsbedragen zijn van toepassing indien sprake is van een arbeidsduur van tenminste 36 uur per week. Werkt de werknemer minder uren per week, dan dient de korting evenredig te worden verlaagd.

***Premiekortingen mogen niet meer tegelijkertijd worden toegepast***

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers mochten tot en met 2012 naast elkaar worden toegepast. Vanaf 2013 mag dat niet meer. Heeft een werknemer recht op beide kortingen, dan mag uitsluitend de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers worden toegepast.

## **AOW-leeftijd**

Per 1 januari 2013 wordt de AOW-leeftijd met één maand verhoogd. In de jaren daarna gaat deze leeftijd stapsgewijs omhoog; in 2019 naar 66 jaar en in 2023 naar 67 jaar. Vanaf 2024 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

Bent u geboren op of ná 1 januari 1948, dan gaat uw AOW-leeftijd omhoog. Check uw AOW-leeftijd op de site van de [Rijksoverheid](#).

## **Overgangsrecht levensloopregeling**

Voordat de vitaliteitsregeling het levenslicht ziet (destijds voorgenomen ingangsdatum 1 januari 2013), is de regeling alweer afgeschaft. Daardoor is aanpassing van het overgangsrecht voor de levensloopregeling noodzakelijk gebleken.



Afhankelijk van de hoogte van het levensloopsaldo op 31 december 2011 bestaan de volgende mogelijkheden;

Levensloopsaldo op 31 december 2011 € 3.000,- of hoger

- Tot en met 31 december 2021 mag u doorsparen en zijn (belaste) opnames zonder verdere voorwaarden mogelijk, of
- Het saldo wordt volledig opgenomen in het jaar 2013, waarbij geldt;
  - o 80% van het saldo op 31 december 2011 wordt belast (dus 20% niet!) en
  - o 100% van de aangroei van het saldo vanaf 1 januari 2012 wordt belast.

Levensloopsaldo op 31 december 2011 lager dan € 3.000,-

De waarde van de op 1 januari 2013 opgebouwde aanspraken vallen aan het begin van het kalenderjaar vrij. Het bedrag wordt aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en wordt – na inhouding van loonheffing en verrekening van nog niet gebruikte levensloopverlofkorting – aan de werknemer uitgekeerd. Het vrijkomende saldo wordt gedeeltelijk belast, namelijk 80% van het saldo op 31 december 2012.

Werknemers kunnen hun levensloopsaldo dus fiscaalvriendelijk opnemen in 2013, maar als zij dat doen betekent dat wel dat zij daarna niet meer kunnen deelnemen aan de levensloopregeling.

### **Gebruikelijk loonregeling directeur grootaandeelhouder**

Voor de directeur grootaandeelhouder, in loondienst is van zijn eigen vennootschap, geldt de zogenaamde gebruikelijk loonregeling; een loon dat een directeur grootaandeelhouder geacht wordt minimaal te ontvangen, althans waarover loonheffingen verschuldigd zijn. Dit loon was voor 2012 vastgesteld op tenminste € 42.000,- en stijgt in 2013 naar tenminste € 43.000,-. Rekening te houden bij de vaststelling van dit gebruikelijk loon; het loon dient 'marktconform' te zijn én het moet tenminste gelijk zijn aan het loon van de meest verdienende werknemer binnen het bedrijf.

### **Crisisheffing hogere inkomens; 16% extra heffing**

In 2013 geldt een tijdelijke maatregel voor werkgevers met werknemers die in 2012 meer dan € 150.000,- aan loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hebben ontvangen; de pseudo-eindheffing hoog loon.



Om te bepalen of een werknemer meer dan € 150.000,- heeft verdiend, dient uitgegaan te worden van het loon voor loonheffing (kolom 14 van de loonstaat). De eindheffing bedraagt 16% over het bedrag boven € 150.000,- en dient meegenomen te worden in het aangiftetijdvak waarin 31 maart 2013 valt. De eindheffing is ook verschuldigd voor werknemers die in 2013 niet meer bij u in dienst zijn!

Ontvangt een werknemer loon van meerdere verbonden vennootschappen die bij hetzelfde concern horen, dan dient het loon bij elkaar opgeteld te worden. De vennootschap die het grootste gedeelte van het loon heeft uitbetaald is de pseudo-eindheffing verschuldigd.

### **Werkkostenregeling; laatste nieuws**

De vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt verhoogd van 1,4% naar 1,5% van het loon voor loonheffing. Deze forfaitaire ruimte mag worden gebruikt voor onbelaste uitkeringen, vergoedingen en verstrekkingen aan het personeel.

De verhoging van het percentage zal in de meeste gevallen niet leiden tot een hoger bedrag; omdat vanaf 2013 geen werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringswet meer bestaat, is daardoor automatisch het loon voor loonheffing lager. De verhoging met 0,1% compenseert dat 'nadeel'.

Tot en met 2013 heeft u de keuze voor óf de werkkostenregeling óf het oude regime voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Met ingang van 1 januari 2014 is de werkkostenregeling verplicht. Ons advies is om op korte termijn te starten met de voorbereidingen! Denkt u daarbij aan het herinrichten van uw grootboekadministratie en het beoordelen van uw secundaire arbeidsvoorwaarden. Wij kunnen u daarbij eventueel behulpzaam zijn.

### **Verlofregistratie op salarisstrook**

Ten gevolge van nieuwe regels rondom verlofrechten en de verjaring daarvan, hebben wij vanaf 2012 de verlofregistratie op de salarisstrook gesplitst in wettelijke en bovenwettelijke uren c.q. dagen. Voor de wettelijke rechten geldt sindsdien een (veelal) kortere verjaringstermijn. Vanwege de vele vragen en opmerkingen van cliënten, komt deze splitsing op de salarisstrook met ingang van 2013 te vervallen. Alle verlofrechten worden - net zoals vóór 2012 - geregistreerd op één saldo. Wanneer u de splitsing tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof gehandhaafd wilt zien, dan verzoeken wij u om ons dat door te geven.



## Zelfstandig en Zwanger (ZEZ-uitkering)

Als zelfstandig ondernemster kunt u bij zwangerschap in aanmerking komen voor een uitkering via de regeling Zelfstandig en Zwanger. Deze uitkeringsmogelijkheid is met terugwerkende kracht ingevoerd vanaf 1998. Bent u ná 1 januari 1998 bevallen en heeft u geen uitkering aangevraagd? Dan heeft u mogelijk alsnog recht op een uitkering!

De regeling is bedoeld voor alle vrouwen die betaalde arbeid verrichten, maar niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Bijvoorbeeld zelfstandig ondernemers, directeur-groootaandeelhouders of vrouwen die meewerken in de onderneming van de partner en hiervoor een arbeidsbeloning ontvangen.

De hoogte van de uitkering wordt gebaseerd op het inkomen uit het jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de zwangerschapsuitkering en het aantal uren dat werkzaamheden is verricht. De maximum uitkering bedraagt circa € 5.500,-.

De ZEZ-uitkering kan worden aangevraagd bij het UWV. Wij adviseren u om de vragen met betrekking tot uw inkomen tezamen met uw accountant in te vullen.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van het [UWV](http://www.uwv.nl).

## Wettelijk minimumloon per 1 januari 2013

Leeftijd	%	Maand	4 weken	Week	40 uur	39 uur	38 uur	37 uur	36 uur
23	100,00	1.469,40	1.356,40	339,10	8,48	8,69	8,92	9,16	9,42
22	85,00	1.249,00	1.153,00	288,25	7,21	7,39	7,59	7,79	8,01
21	72,50	1.065,30	983,40	245,85	6,15	6,30	6,47	6,64	6,83
20	61,50	903,70	834,20	208,55	5,21	5,35	5,49	5,64	5,79
19	52,50	771,45	712,20	178,05	4,45	4,56	4,69	4,81	4,95
18	45,50	668,60	617,20	154,30	3,86	3,96	4,06	4,17	4,29
17	39,50	580,40	535,80	133,95	3,35	3,43	3,52	3,62	3,72
16	34,50	506,95	468,00	117,00	2,92	3,00	3,08	3,16	3,25
15	30,00	440,80	407,00	101,75	2,54	2,61	2,68	2,75	2,83



## CAO loonsverhogingen per 1 januari c.q periode 1 - 2013

Afbouw	0,50%
Apotheken	0,50%
Beroepsgoederenvervoer	1,50%
Dierhouderij	0,25%
Grafimedia	1,00%
Groothandel Groenten en Fruit	1,00%
Hellende Daken	1,00%
Horeca- en aanverwante bedrijven	
<i>niet van toepassing bij inschaling in de wachtperiodes</i>	
- Geen beoordelingsgesprekken	2,00%
- Eindejaarsuitkering 2012 ontvangen	1,25%
<i>niet van toepassing voor leerlingen en bij inschaling in de wachtperiodes</i>	
- Functiegroep II, doch minimaal het basisloon	2,70%
- Functiegroep III, doch minimaal het basisloon	3,20%
- Functiegroep IV, doch minimaal het basisloon	3,70%
Horecagilde	0,50%
Houthandel	2,00%
Hoveniersbedrijf	1,00%
Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf	0,75%
Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen (LEO)	1,00%
Levensmiddelenbedrijf	1,50% jonger dan 18 jaar
Metalektro	1,00%
Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (MITT)	1,00%
Recreatie	1,00%
Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf	1,00%
Schoentechniek	0,50%
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	2,00%
Taxivervoer	3,00% + 2,30% prijscomp.
Textielverzorging	0,80%

Theo van Deelen  
en medewerk(st)ers