# Actualiteitencollege Loonheffingen & Arbeidsrecht

Voorjaar 2017

Payrollboeken.nl

# Inhoudsopgave


- Tarieven en heffingskortingen
- Sociale premies & Zorgverzekeringswet
- Administratieve verplichtingen
- Wijzigingen in Minimumloon
- Loonkostensubsidies
- Wet tegemoetkoming loondomein (WTL)
- Auto van de zaak
- Wet werk en zekerheid (WWZ) + jurisprudentie
- Wet aanpak schijnconstructies (WAS)
- Wet DBA - modelovereenkomsten
- Verplicht contract ARBO-dienstverlening
- Pensioenwetgeving (AOW – DGA)
- Werkkostenregeling (WKR)
- Regeling en verzekeringsplicht DGA - partner
- Dienstbetrekking Commissarissen
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)
- Vrijwilligersregeling
- 30%-regeling

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

- **Tarieven heffingskorting 2017**

- Verhoging algemene heffingskorting
- In 2016  € 2.242,-
- In 2017  € 2.254,-

- In 2017 daalt het afbouwpercentage van 4,82% naar 4,787%

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

- **Tarieven heffingskorting 2017**

- Naast deze aanpassing van de maximale algemene heffingskorting, wordt ook het startpunt en het eindpunt van de afbouw van de algemene heffingskorting enigszins aangepast
- In 2016 ligt het startpunt van de afbouw op € 19.922,- het eindpunt op € 66.421,-
- In 2017 ligt het startpunt van de afbouw op € 19.982,- het eindpunt op € 67.068,-

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

- **Tarieven heffingskorting 2017**

- Verhoging arbeidskorting
- In 2016  € 3.103,-
- In 2017  € 3.223,-

- In 2017 daalt het afbouwpercentage van 4% naar 3,6%

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

- **Tarieven heffingskorting 2017**

- Naast deze aanpassing van de maximale arbeidskorting, wordt ook het startpunt en het eindpunt van de afbouw van de arbeidskorting aangepast
- In 2016 ligt het startpunt van de afbouw op € 34.015,- het eindpunt op € 111.590,-
- In 2017 ligt het startpunt van de afbouw op € 32.444,- het eindpunt op € 121.972,-

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

- Tarieven voor de loon- en inkomstenbelasting

- Zijn in de tweede en derde schijf met 0,40% omhoog gegaan van 40,4% naar 40,8%

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

| hoogte verzamelinkomen | maar uw inkomen is niet hoger dan | welk belastingtarief |
|---|---|---|
| - | € 19.982 | 36,55% |
| € 19.982 | € 33.791 | 40,8% |
| € 33.791 | € 67.072 | 40,8% |
| € 67.072 | - | 52% |

# Tarieven en Heffingskortingen 2017

| Jaarloon | Jonger dan de AOW-leeftijd | | | AOW-leeftijd en ouder Geboren in 1945 of eerder | | | Geboren in 1946 of later | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | zonder loon-heffingskorting en zonder werkbonus | met loonheffingskorting* | | zonder loon-heffingskorting en zonder werkbonus | met loonheffingskorting* | | zonder loon-heffingskorting en zonder werkbonus | met loonheffingskorting* | |
| | | *standaardtarief* | *verrekenings-percentage loonheffings-korting* | | *standaardtarief* | *verrekenings-percentage loonheffings-korting* | | *standaardtarief* | *verrekenings-percentage loonheffings-korting* |
| - | 36,55% | 0,00% | 0,00% | 18,65% | 0,00% | 0,00% | 18,65% | 0,00% | 0,00% |
| 6.482 | 36,55% | 36,55% | -1,77% | 18,65% | 0,00% | 0,00% | 18,65% | 0,00% | 0,00% |
| 10.054 | 36,55% | 36,55% | -28,32% | 18,65% | 0,00% | 0,00% | 18,65% | 0,00% | 0,00% |
| 18.620 | 36,55% | 36,55% | 0,00% | 18,65% | 0,00% | 0,00% | 18,65% | 0,00% | 0,00% |
| 19.983 | 40,80% | 40,80% | 4,79% | 22,90% | 0,00% | 0,00% | 22,90% | 0,00% | 0,00% |
| 21.411 | 40,80% | 40,80% | 4,79% | 22,90% | 22,90% | 2,44% | 22,90% | 22,90% | 2,44% |
| 32.445 | 40,80% | 40,80% | 8,39% | 22,90% | 22,90% | 4,28% | 22,90% | 22,90% | 4,28% |
| 33.792 | 40,80% | 40,80% | 8,39% | 22,90% | 22,90% | 4,28% | 40,80% | 40,80% | 4,28% |
| 34.131 | 40,80% | 40,80% | 8,39% | 40,80% | 40,80% | 4,28% | 40,80% | 40,80% | 4,28% |
| 67.073 | 52,00% | 52,00% | 3,60% | 52,00% | 52,00% | 1,84% | 52,00% | 52,00% | 1,84% |
| 131.730 | 52,00% | 52,00% | 0,00% | 52,00% | 52,00% | 0,00% | 52,00% | 52,00% | 0,00% |

* Omdat de loonheffingskorting afhankelijk is van de hoogte van het inkomen, moet u het verrekeningspercentage toepassen. Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen telt u dit percentage op bij het percentage uit de kolom 'standaardtarief'. U mag de 2 percentages ook afzonderlijk toepassen. Rondt het resultaat af op centen in het voordeel van de werknemer. Zie voor meer informatie paragraaf 7.3.6 van het 'Handboek Loonheffingen 2017'.

# Sociale premies en Zorgverzekeringswet 2017

# Sociale premies 2017

- De meeste premies voor de werknemersverzekeringen en volksverzekeringen zijn in 2017 omlaag of gelijk gebleven

- Alleen de volgende premies zijn omhoog gegaan:
  - het algemeen werkloosheidsfonds (Awf) 2,64%
  - het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) 6,66% (incl. 0,5% voor kinderopvang)

# Bijdrage Zorgverzekeringswet 2017

- De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet voor werkgevers is gedaald:

- In 2016 6,75%
- In 2017 6,65%

# Bijdrage Zorgverzekeringswet 2017

- De inkomensafhankelijke bijdrage die gepensioneerden en zelfstandigen (op aanslag) betalen zijn eveneens omlaag gegaan:

- In 2016 5,5%
- In 2017 5,4%

# Maximum premie- en bijdrageloon 2017

- Het maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen en het maximumbijdrageloon voor de Zorgverzekeringswet
- In 2016 € 52.765,-
- In 2017 € 53.701,-

# Tabel toepassing

# Werknemer op non-actief

- Zaak voor Kantongerecht Gelderland, 20 oktober 2016

- In deze zaak ging het om een werknemer die in het kader van een reorganisatie tot de datum van zijn ontslag niet hoefde te werken, maar wel gewoon werd doorbetaald
- De Kantonrechter oordeelde dat de op non-actief gestelde werknemer tot het einde van zijn dienstbetrekking loon uit tegenwoordige dienstbetrekking heeft genoten

# Werknemer op non-actief

- Zaak voor Kantongerecht Gelderland, 20 oktober 2016

- De reden hiervan is gelegen in artikel 7:628 BW
  - daarin staat dat de werknemer het recht behoudt op loon als hij de arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen

- Dit heeft tot gevolg dat in zo’n geval de werkgever de premies werknemersverzekeringen moet betalen

# Toepassen witte en groene tabel in 1 kalenderjaar

- Wanneer?
- Als de werkgever in 1 kalenderjaar loon betaalt waarvoor verschillende tabellen moeten worden gebruikt

- Bijvoorbeeld in geval van:
  - een ontslaguitkering/transitievergoeding en regulier loon in hetzelfde aangiftetijdvak
  - een ontslaguitkering enkele maanden na ontslag
  - de boete vanwege het niet naleven van de aanzegtermijn

# Toepassen witte en groene tabel in 1 kalenderjaar

- Hoe te handelen?

- de werkgever moet de werknemer onder 2 verschillende nummers inkomstenverhouding in de loonaangifte opnemen en
- (meestal) een tweede loonstaat aanmaken onder een ander personeelsnummer

# Nieuw model voor jaaropgaaf 2017

# Nieuw model voor jaaropgaaf 2017

- De Belastingdienst heeft het nieuwe model voor de jaaropgaaf 2017 gepubliceerd op haar website
  - Werkgevers zijn verplicht om jaaropgaven uit te delen
    - maar mogen zelf kiezen in welke vorm ze dat doen
    - ook mag de laatste loonstrook van het jaar als jaaropgaaf worden gebruikt
  - Voorwaarde:
    - op het betreffende document moeten alle verplichte gegevens vermeld staan
    - de werknemers moeten hierover zijn geïnformeerd

# Nieuw model voor jaaropgaaf 2017

- Op de jaaropgaaf moet in ieder geval het volgende staan:
  - naam- en adresgegevens van de werknemer
  - burgerservicenummer (BSN) van de werknemer
  - naam- en adresgegevens van de werkgever
  - het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen van de werknemer (kolom 14 van de loonstaat)
  - de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen (kolom 15 van de loonstaat)
  - het totaalbedrag van de verrekende arbeidskorting (kolom 18 van de loonstaat)
  - het loon voor de Zorgverzekeringswet (ZVW) (kolom 12 van de loonstaat)
  - het totaalbedrag van de verrekende levensloopverlofkorting (kolom 19 van de loonstaat)
  - of de loonheffingskorting is toegepast en per wanneer
  - de op het nettoloon van de werknemer ingehouden bijdrage ZVW (kolom 16 van de loonstaat)
  - de werkgeversheffing ZVW
  - het totaal van de voor de werknemer betaalde premies werknemersverzekeringen

# Identificatieplicht bij indiensttreding

# Identificatieplicht bij indiensttreding

- Aanpassing eisen
  - Vóór indiensttreding moet u:
    - de identiteit van uw werknemer vaststellen
    - een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs in uw loonadministratie opnemen
  - Let op!
    - op de kopie moeten alle persoonsgegevens staan die ook op het originele identiteitsbewijs staan
    - bij het paspoort model 2013 en de identiteitskaart (ID-kaart) model 2013 moet u ook de bladzijde met het burgerservicenummer (BSN) kopiëren

# Identificatieplicht bij indiensttreding

- Hoe u de identiteit vaststelt, leest u in het Stappenplan Verificatieplicht
  - https://www.inspectieszw.nl/Images/Stappenplan-verificatie-oktober-2016_tcm335-376724.pdf
- Met dat plan kunt u in 5 stappen de identiteit van uw werknemer vaststellen en bepalen of een buitenlandse werknemer voor u mag werken
- U hoeft alleen de identiteit vast te stellen van werknemers met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en niet van werknemers met loon uit vroegere dienstbetrekking
  - bijvoorbeeld bij (pre)pensioenuitkeringen

# Verstrekken BSN uitzendkracht

# Verstrekken BSN uitzendkracht

- Uitvoeringsregeling verplicht gebruik BSN
- Per 1 januari 2017 is in deze regeling opgenomen dat de uitleners en onderaannemers het burgerservicenummer (BSN) van een werknemer mogen verstrekken aan inleners en aannemers
  - dit kon in het verleden niet omdat dit in strijd met de privacywetgeving was
- Het administreren van het BSN van arbeidskrachten is voor inleners en aannemers één van de voorwaarden voor vrijwaring of beperking van de inlenersaansprakelijkheid en ketenaansprakelijkheid

# Verstrekken BSN uitzendkracht

- Voor het matigen of voorkomen van inleners- en ketenaansprakelijkheid moeten werkgevers, naast het verstrekken van het BSN-nummer, ook o.a. de volgende zaken regelen:
  - het verplicht controleren van de identiteit van uitzendkracht
  - een kopie van het identiteitsbewijs in de administratie opnemen als de uitzendkracht geen Nederlandse nationaliteit heeft en van buiten Europa komt
  - een (sub-)administratie voeren van de gewerkte uren

# Loonaangifte coderingen 2017

# Loonaangifte coderingen 2017

- Vanaf 1 januari 2017 mag inkomenscode 21 niet meer worden gebruikt in de aangifte loonheffingen
- Er zijn 10 nieuwe codes voor in de plaats gekomen die veel specifieker zijn dan de in 2016 van toepassing zijnde code 21
  - Was nodig omdat de omschrijving van code 21 te algemeen was, waardoor de andere instanties die de gegevens van de Belastingdienst gebruiken niet goed konden inschatten om wat voor soort inkomen het ging!

# Loonaangifte coderingen 2017

- Nieuwe, specifiekere codes:
  - 54. opname levenslooptegoed door een werknemer die op 1 januari 2017 61 jaar of ouder is;
  - 55. uitkering in het kader van de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (Appa);
  - 56. ouderdomspensioen dat via de werkgever is opgebouwd;
  - 57. nabestaandenpensioen dat via de werkgever is opgebouwd;
  - 58. arbeidsongeschiktheidspensioen dat via de werkgever is opgebouwd;
  - 59. lijfrenten die zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst;

# Loonaangifte coderingen 2017

- Nieuwe, specifiekere codes:
  - 60. lijfrenten die niet zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst;
  - 61. aanvulling van de werkgever aan een werknemer op een uitkering werknemersverzekeringen, terwijl de dienstbetrekking is beëindigd;
  - 62. ontslagvergoeding/transitievergoeding;
  - 63. overige, niet hiervoor aangegeven pensioenen of samenloop van meerdere pensioenen/lijfrenten (al dan niet hiervoor aangegeven) of een betaling op grond van een afspraak na einde dienstbetrekking.

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

| Leeftijd | Per maand | Per week | Per dag |
|---|---|---|---|
| 23 jaar en ouder | € 1.551,60 | € 358,05 | € 71,61 |
| 22 jaar | € 1.318,85 | € 304,35 | € 60,87 |
| 21 jaar | € 1.124,90 | € 259,60 | € 51,92 |
| 20 jaar | € 954,25 | € 220,20 | € 44,04 |
| 19 jaar | € 814,60 | € 188,00 | € 37,60 |
| 18 jaar | € 706,00 | € 162,90 | € 32,58 |
| 17 jaar | € 612,90 | € 141,45 | € 28,29 |
| 16 jaar | € 535,30 | € 123,55 | € 24,71 |
| 15 jaar | € 465,50 | € 107,40 | € 21,48 |

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

| Fulltime werkweek in bedrijf | 23 jaar en ouder | 22 jaar | 21 jaar | 20 jaar | 19 jaar | 18 jaar | 17 jaar | 16 jaar | 15 jaar |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 36 uur | € 9,95 | € 8,46 | € 7,22 | € 6,12 | € 5,23 | € 4,53 | € 3,93 | € 3,44 | € 2,99 |
| 38 uur | € 9,43 | € 8,01 | € 6,84 | € 5,80 | € 4,95 | € 4,29 | € 3,73 | € 3,26 | € 2,83 |
| 40 uur | € 8,96 | € 7,61 | € 6,49 | € 5,51 | € 4,70 | € 4,08 | € 3,54 | € 3,09 | € 2,69 |

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Vanaf 1 juli 2017 wijzigt de beginleeftijd voor een volledig minimumloon stapsgewijs naar 21 jaar
- nu is dat nog 23 jaar en ouder
- daarnaast wordt het minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar stapsgewijs verhoogd
- de tweede stap wordt voorzien per 1 juli 2019
  - de tweede stap is afhankelijk van de evaluatie van de effecten van de verhoging van het WML!

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

| Leeftijd | Huidig minimumloon | Eerste verhoging | Tweede verhoging |
|---|---|---|---|
| 15 jaar | 30% | 30% | 30,00% |
| 16 jaar | 34,50% | 34,50% | 34,50% |
| 17 jaar | 39,50% | 39,50% | 39,50% |
| 18 jaar | 45,50% | 47,50% | 50,00% |
| 19 jaar | 52,50% | 55,00% | 60,00% |
| 20 jaar | 61,50% | 70,00% | 80,00% |
| 21 jaar | 72,50% | 85,00% | 100,00% |
| 22 jaar | 85,00% | 100,00% | 100,00% |
| ≥ 23 jaar | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Er komt een uitzondering op deze aanpassingen van het minimumloon voor leerwerkplekken in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) van het MBO
  - Dit moet voorkomen dat de loonkosten voor werkgevers die deze leerwerkplekken aanbieden te zeer stijgen

- Voor alle werkgevers geldt dat zij per 2017 ook 22-jarige werknemers in aanmerking komen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV)
  - Deze werknemers gaan immers 100% van het wettelijk minimumloon verdienen
  - Zo blijft de stijging van de loonkosten beperkt
  - Daarnaast komt er per 2018 een compensatieregeling voor de hogere loonkosten (zie hierna)

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Compensatieregeling hogere loonkosten jeugdige werknemers
  - door de stapsgewijze verhoging van het wettelijk minimumloon voor de leeftijd van 18 tot en met 21 jaar, krijgen werkgevers te maken met hogere loonkosten
  - hiervoor wordt een tegemoetkoming/compensatieregeling ingevoerd
    - deze compensatieregeling wordt uitgedrukt in een vast bedrag per verloond uur
    - en is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op 31 december van het voorafgaande jaar
    - en het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar
      - de systematiek sluit aan bij de berekening van het reguliere lage-inkomensvoordeel (LIV)

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Compensatieregeling hogere loonkosten jeugdige werknemers
  - de compensatieregeling treedt in werking op 1 januari 2018
    - omdat de verhoging van het minimumjeugdloon al ingaat per 1 juli 2017,
    - wordt de compensatie voor het jaar 2018 vermenigvuldigd met 1,5
      - zie voor de indicatie van de hoogte van de compensatieregeling de tabellen hierna!
  - deze compensatie wordt na afloop van een kalenderjaar automatisch vastgesteld en uitbetaald aan werkgevers die daar recht op hebben

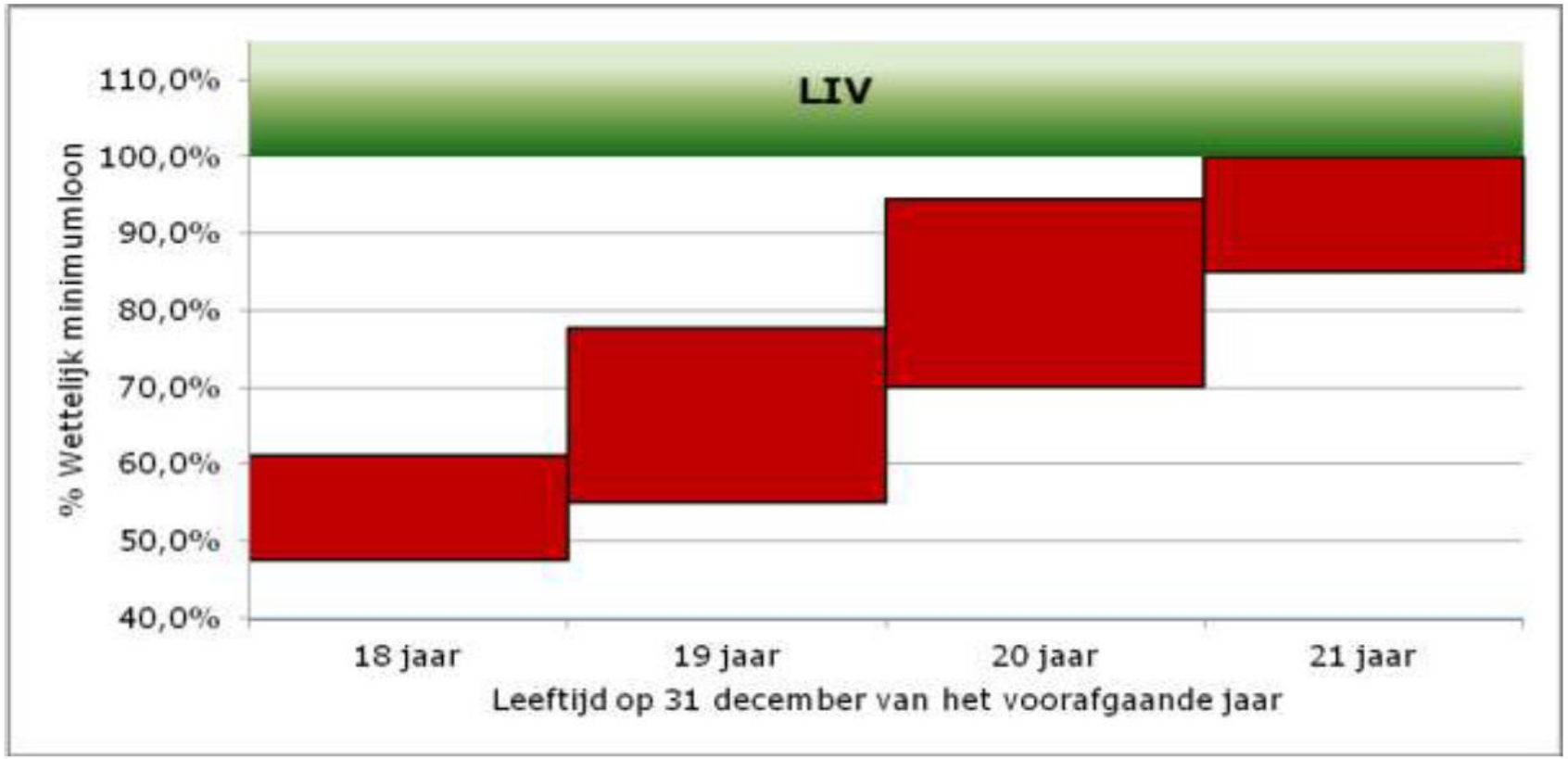
# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Hoogte compensatieregeling (voorlopige cijfers)

*Tabel 2: Bedragen tegemoetkoming 2018*

| Leeftijd op 31 dec voorafgaande jaar | Compensatie per uur | Maximale compensatie per kalenderjaar |
|---|---|---|
| 21 jaar | € 0,85 | € 1.768,00 |
| 20 jaar | € 0,55 | € 1.144,00 |
| 19 jaar | € 0,15 | € 312,00 |
| 18 jaar | € 0,12 | € 249,60 |

# Wijzigingen in de Wet minimumloon



# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Introductie begrip normale arbeidsduur (NAD)

- In de huidige Wet minimumloon is het uitgangspunt het minimummaandloon
  - het minimumloon per uur is afgeleid van dit minimummaandloon
  - het minimummaandloon wordt ter bepaling van het minimumuurloon gedeeld door de normale arbeidsduur van 36, 38 of 40 uur
    - e.e.a. is afhankelijk van de CAO of bedrijfstak

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Introductie begrip normale arbeidsduur (NAD)

- op basis van de huidige wetgeving kan het voorkomen dat iemand 50 uur per week werkt
- zonder dat er wettelijke sancties mogelijk zijn voor de werkgever
- slechts het brutobedrag van bruto € 1.551,60 (dat staat voor een werkweek van maximaal 40 uur) krijgt uitbetaald
- het meerwerk (het aantal uren dat de NAD te boven gaat) i.c. 10 uur blijft daarmee onbetaald!

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Introductie begrip normale arbeidsduur (NAD)

- Per 1 juli 2017 kan tegen dit soort situaties wel worden opgetreden
- De werkgever moet per 1 juli 2017 namelijk het meerwerk moeten gaan uitbetalen in verhouding tot de geldende NAD
- Een werknemer met een NAD van 40 uur die 5 uur overwerkt zal 45/40 van het minimumloon betaald moeten gaan krijgen

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Introductie begrip normale arbeidsduur (NAD)

- Worden hiermee alle problemen opgelost?
- Nee!
- Als een werknemer bijvoorbeeld iets meer verdient dan het minimumloon dan komt hij nog steeds uit boven het minimumloon

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- Voorbeeld NAD

- een werknemer verdient bijvoorbeeld € 10,50 per uur verdient (€ 420,- per week)
  - het minimum uurloon bij 40 uur bedraagt € 8,96 (zie schema hiervoor)
- bij een loon van € 420,- per week gedeeld door 45 uur komt hij op een uurloon van € 9,33
- Dit is hoger is dan het minimumloon en hier bestaat dan <u>geen</u> recht op meerbetaling op grond van de WML voor de uren boven de NAD
  - mogelijk wel op grond van de arbeidsovereenkomst of de CAO

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- In geval van een langere arbeidsduur als de NAD mag de werkgever ook kiezen voor een betaalde tijd-voor-tijd-regeling

- Voorwaarden:
  - deze regeling moet schriftelijk overeengekomen zijn met de werknemer
  - en voordat een langere arbeidsduur wordt aangevangen
  - en de van toepassing zijnde CAO hiervoor een mogelijkheid biedt

# Wijzigingen in de Wet minimumloon

- De regels voor het betalen van stukloon worden ook per 1 juli 2017 aangepast

- Werkgevers mogen per 1 juli 2017 nog wel per stuk betalen, maar moeten daarbij het wettelijk minimumuurloon als ondergrens hanteren
- Nu kan een heel langzame werknemer nog minder dan het minimumloon per uur verdienen als hij per stuk betaald krijgt
  - deze betaalwijze komt onder meer voor in de agrarische sector, de schoonmaaksector en bij pakket- en postbezorging

# Loonkostensubsidies 2017

# Loonkostensubsidies 2017

- In 2017 kan de werkgever gebruik maken van de volgende loonkostensubsidies:

- de Premiekortingen
- de Loonkostensubsidie
- het Lage inkomensvoordeel (LIV) uit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

# Premiekortingen

- Er zijn vier verschillende premiekortingen:
- de premiekorting jongere werknemer
  - voor werkgevers die tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 een werknemer tussen de 18 en 27 jaar in dienst hebben genomen
  - maximaal 2 jaar, € 3.500,- p.j. bij minimaal 32 (vóór 1 juli 2015) of 24 (vanaf 1 juli 2015) uur per week
- de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer
  - voor werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen of een werknemer vanuit de WIA herplaatsen
  - maximaal 3 jaar, € 7.000,- p.j. bij 36 uur per week

# Premiekortingen

- de premiekorting oudere werknemer
  - voor werkgevers die een werknemer van 56 jaar of ouder in dienst nemen die uit een uitkering komt
  - maximaal 3 jaar, € 7.000,- p.j. bij 36 uur per week

- de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor de doelgroep banenafspraak
  - voor werkgevers die iemand uit de doelgroep banenafspraak in dienst nemen
  - maximaal 3 jaar, € 2.000,- p.j. bij 36 uur per week

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie
  - Werkgevers kunnen per 1 januari 2017 in aanmerking komen voor loonkostensubsidie van de gemeente als zij mensen met een arbeidsbeperking – waarvoor de gemeente verantwoordelijk is – in dienst nemen
  - Ook voor mensen die beschut werk doen kunnen werkgevers loonkostensubsidie krijgen

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie
  - Gemeenten kunnen loonkostensubsidie betalen uit het Inkomensdeel
    - (BUIG budget)
  - Het Rijk voegt hiervoor extra middelen toe aan het gemeentelijke budget
  - Gemeente zijn verplicht voor de loonkostensubsidie een gemeentelijke verordening op stellen
    - VNG heeft hiervoor een Modelverordening loonkostensubsidie Participatiewet gemaakt

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie
  - Voor de aanvraag van loonkostensubsidie
  - kunnen werkgevers contact opnemen met het regionale Werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio
    - www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten_7_10_2016_.pdf

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie

- Werkgevers krijgen voor werknemers die in de doelgroep van de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen,
  - gedurende een half jaar een <u>forfaitaire</u> loonkostensubsidie van 50% van het minimumloon
    - het verschil tussen het minimumloon en de cao betaalt de werkgever
  - Pas na dat half jaar wordt de loonwaarde van de werknemer bepaald en de definitieve loonkostensubsidie vastgesteld
    - de subsidie geldt onbeperkt in de tijd tot een maximum van 70% van het minimumloon

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie - bepaling echte loonwaarde

- Pas als de werknemer een half jaar in dienst is, gaat UWV in opdracht van de gemeente een loonwaardebepaling op de werkplek doen
  - Als de loonwaarde dan niet gelijk blijkt te zijn aan 50% van het minimumloon,
  - wordt de loonkostensubsidie aangepast op de werkelijke loonwaarde van de werknemer

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie - bepaling echte loonwaarde
  - De loonwaarde wordt periodiek herbepaald
  - Voor mensen die op beschutte werkomstandigheden zijn aangewezen is de termijn van herbepaling drie jaar
  - Voor mensen die daar niet op zijn aangewezen, is de termijn één jaar
  - Zo kunnen gemeenten oog houden op de ontwikkeling van de loonwaarde van werknemers en de hoogte van de loonkostensubsidie hierop afstemmen

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie - bepaling hoogte subsidie

- Zes maanden forfaitaire subsidie

- Stel dat een werknemer die 30 jaar oud is en in het doelgroepregister van UWV staat, een contract krijgt voor een fulltimefunctie voor de duur van één jaar
- de berekening gaat dan als volgt:

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie - bepaling hoogte subsidie

- De werkgever moet de werknemer minimaal het wettelijk minimumloon betalen en de wettelijke minimum vakantietoeslag
  - tot 1 januari 2017 is dat € 1.551,60 bruto per maand + 8% vakantietoeslag = € 1.675,73 bruto per maand
  - Gedurende het eerste half jaar geldt er een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon:
  - dat is € 837,86 bruto per maand inclusief vakantietoeslag

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie - bepaling hoogte subsidie

- Boven op de loonkostensubsidie ontvangt de werkgever in 2017 een vergoeding voor de werkgeverslasten van 23% van de loonkostensubsidie: € 192,71
- Omdat de werknemer in het doelgroepregister van UWV staat en in doelgroep van de banenafspraak valt, krijgt de werkgever daarnaast € 2.000,- premiekorting per jaar voor hem gedurende maximaal drie jaar
  - Per maand is dat (€ 2.000,- / 12 =) € 166,67

# Loonkostensubsidie

- de Loonkostensubsidie - bepaling hoogte subsidie

- In totaal kost de werknemer per maand dus geen € 1.675,73, maar € 478,48
  - de werkgeverslasten die de werkgever voor de werknemer heeft, moeten bij dit bedrag nog wel worden opgeteld!
  - dit bedrag is exclusief de eventuele kosten van begeleiding

# Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

- De huidige Premiekortingen
- zoals de Ouderenkorting en de Arbeidsgehandicaptenkorting
- die het voor werkgevers financieel aantrekkelijk maken om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen
- blijken niet in alle gevallen toereikend – of kunnen niet altijd volledig worden benut door de werkgever

- De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) brengt daar verandering in

# Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

- Per 1 januari 2017 krijgen werkgevers onder voorwaarden een tegemoetkoming in de vorm van het lage-inkomensvoordeel (LIV)
- Per 1 januari 2018 worden de bestaande premiekortingen voor Ouderen, Arbeidsgehandicapte werknemers en voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vervangen door loonkostenvoordelen (LKV’s)

# Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

- Voordeel per uur in plaats van per jaar

- Zowel het LIV als het LKV zijn tegemoetkomingen per uur
- Voor werkgevers betekent dit dat zij pas na afloop van het kalenderjaar de tegemoetkomingen ontvangen,
- terwijl zij de premiekortingen op de premies werknemersverzekeringen direct via de loonaangifte mochten worden verrekend

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Ingangsdatum 1 januari 2017
- is bedoeld om de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Voorwaarden voor het verkrijgen van het LIV

- De werkgever heeft recht op het LIV als de werknemer:
  - in het kalenderjaar 2017 een gemiddeld uurloon verdient van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon (WML) en
  - tenminste 1.248 verloonde uren heeft en
  - de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Onder WML wordt verstaan het wettelijk minimumloon zoals dat geldt voor een werknemer van 23 jaar of ouder
  - Als een werknemer jonger dan 23 jaar een gemiddeld uurloon heeft van minimaal 100% en maximaal 125% van het WML, komt de werkgever in aanmerking voor het LIV
- Het gemiddeld uurloon van de werknemer wordt berekend door zijn jaarloon te delen door het aantal verloonde uren

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Als de werknemer slechts een deel van het kalenderjaar werkt, geldt ook de eis van ten minste 1.248 verloonde uren
- Heeft een werknemer meerdere dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever, dan worden alle verloonde uren bij elkaar opgeteld voor de toets aan de 1.248 uren eis
- Er is geen maximum duur aan het LIV gekoppeld
- Zolang de werknemer voldoet aan de voorwaarden, bestaat het recht op LIV

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Wat zijn verloonde uren?
  - Contract-uren
    - is inclusief alle niet-gewerkte, maar wel betaalde uren van bijvoorbeeld verlof en ziekte
    - Bij loondoorbetaling bij ziekte moet het gebruikelijk aantal verloonde uren worden genoteerd
  - Uitbetaalde extra uren
    - uitbetaalde overuren
    - niet opgenomen, maar wel uitbetaalde verlofuren (inclusief verkochte verlofuren)

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Welke uren zijn geen verloonde uren?
  - Niet-gewerkte onbetaalde uren
    - onbetaald (ouderschaps-)verlof
  - Wel-gewerkte, maar onbetaalde uren
    - ADV-uren (arbeidsduurverkorting)
    - onbetaald overwerk

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Voorbeeld verloonde uren:
  - u hebt een aangiftetijdvak van 4 weken
  - en een werknemer die 40 uur per week werkt: 38 contracturen en 2 adv-uren
  - u gaat dan met de hierna genoemde situaties het aantal verloonde uren in de loonadministratie over periode 1 t/m 5 als volgt opstellen……

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Uitwerking voorbeeld:

| Periode | Gewerkte uren | Verloonde uren |
|---|---|---|
| Periode 1 | 160 (152 contracturen + 8 adv-uren) | 152 |
| Periode 2 | 177 (152 contracturen + 8 adv-uren + 12 uren *uitbetaald* overwerk + 5 uren *onbetaald* overwerk | 164 |
| Periode 3 | 0 (hele tijdvak *betaald* verlof) | 152 |
| Periode 4 | 120 (152 contracturen + 8 adv-uren - 40 uren ziek) | 152 |
| Periode 5 | 0 (hele tijdvak *onbetaald* verlof) | 0 |

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Er zijn meer speciale situaties waarbij:
  - extra codes en wel of niet uren als verloond of niet-verloond worden aangemerkt

- Deze zijn terug te vinden in een speciale brochure van de belastingdienst:
  - https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/memo_verloonde_uren_lh0361t2fd.pdf

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Hoogte van het LIV

| Gemiddeld uurloon over 2017 | LIV per werknemer per verloond uur | Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 40-urige werkweek) |
|---|---|---|
| € 9,54 tot maximaal € 10,49 | € 1,01 | € 2.000 |
| € 10,50 tot maximaal € 11,92 | € 0,51 | € 1.000 |

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Hoogte van het LIV
- Let op!
  - De hiervoor genoemde bedragen van het gemiddelde uurloon over 2017 zijn voorlopige bedragen
  - De definitieve bedragen worden pas in mei 2017 bekend!

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Hoe komt de werkgever in aanmerking voor het LIV?

- De werkgever hoeft zelf geen verzoek te doen
  - de Belastingdienst betaalt het LIV over 2017 in 2018 automatisch aan u uit
  - als uit uw aangiften loonheffingen over 2017 blijkt dat u er recht op hebt

- Eerder kan niet!
  - want de Belastingdienst weet pas in 2018 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2017 had en wat zijn gemiddelde uurloon was

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Dat uitbetalen gaat als volgt:
  - U krijgt vóór 15 maart 2018 van UWV een voorlopige berekening van uw LIV
    - die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2017 die u tot en met 31 januari 2018 heeft gedaan
  - Bent u het niet eens met de berekening?
    - dan kunt u tot en met 1 mei 2018 correcties over 2017 sturen
    - correcties die na 1 mei 2018 bij de Belastingdienst binnenkomen, blijven buiten de berekening van het LIV
      - (maar worden wel opgenomen in de Polis-administratie van de werknemer!)

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Dat uitbetalen gaat als volgt:
  - De Belastingdienst stuurt u een definitieve vaststelling van uw LIV
    - dat doen zij vóór 1 augustus 2018, op basis van de gegevens die zij van het UWV krijgen
  - De Belastingdienst betaalt binnen 6 weken na de datum op de definitieve vaststelling het LIV uit
    - tenzij er openstaande belastingschulden zijn!

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Aandachtpunten LIV

- het gemiddelde uurloon wordt berekend door het jaarloon te delen door het aantal verloonde uren

- het jaarloon is het loon dat op de jaaropgave staat
- dat is het loon van kolom 14 van de loonstaat
  - ook wel fiscaal loon – tabelloon - loon voor de grondslag van alle loonheffingen genoemd

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Aandachtpunten LIV

- Dit betekent dat het bruto minimumloon en het loon dat telt voor het jaarloon niet gelijk behoeft te zijn
  - denk hierbij aan inhoudingen voor pensioen, maar ook bijtellingen voor loon in natura en het privégebruik van de auto van de zaak
- Daardoor zou de werknemer juist minder of meer kunnen verdienen dan het vereiste minimum of maximum minimumuurloon waardoor de werkgever het LIV misloopt
  - dit kan worden opgelost door een werknemer met een te laag loon een (beperkte) loonverhoging te geven
  - hetgeen een gemotiveerde werknemer oplevert en een LIV!

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Aandachtpunten LIV
- worden alle verloonde uren, waaronder ook uitbetaalde vakantiedagen en uren met loontoeslagen op correcte wijze in de loonaangifte verantwoord?
  - Voorbeeld:
  - als de werkgever met een vakantiedagentoeslag voor oproepkrachten werkt, hoeft hij de vakantie-uren niet op te nemen in de loonaangifte
  - het aantal uren is dan lager en kan daardoor misschien net onder die grens van 1.248 uren uitkomen
  - de werkgever loopt dan het lage-inkomensvoordeel (LIV) mis

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Aandachtpunten LIV

- worden alle verloonde uren, waaronder ook uitbetaalde vakantiedagen en uren met loontoeslagen op correcte wijze in de loonaangifte verantwoord?

  - Belastingdienst, UWV en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hebben een memo uitgebracht waaruit blijkt hoe moet worden omgegaan met de rubriek verloonde uren in de aangifte loonheffingen
  - https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/memo_verloonde_uren_lh0361t1ed.pdf

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Aandachtpunten LIV

- In het memo wordt ingegaan op 12 verschillende situaties
  - Belastingdienst, UWV en het CBS geven tevens per situatie hun standpunt aan!

- De belangrijkste situaties zijn:
  - als een werknemer niet-opgenomen vakantie-uren verkoopt en de werkgever die aan hem uitbetaalt, tellen deze uren als extra verloonde uren
  - als een werknemer vakantie-uren bijkoopt, gaat het aantal verloonde uren omlaag
    - hierbij mag in de loonaangifte niet de code ‘incidentele inkomstenvermindering’ worden toegepast

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Aandachtpunten LIV

- De belangrijkste situaties zijn:
  - betaalt de werkgever het loon van een werknemer door tijdens ziekte, dat blijft het aantal verloonde uren hetzelfde
    - de uren die de werknemer ziek is, tellen dus gewoon mee
  - is de werknemer ziek en betaalt de werkgever minder dan 100% van zijn laatstverdiende loon door, dan blijft het aantal verloonde uren ook gelijk
    - omdat het loon door ziekte lager is, moet hierbij juist wél de code ‘incidentele inkomstenvermindering’ worden toegepast

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Aandachtpunten LIV
  - Weten of u recht hebt op het lage-inkomensvoordeel?
  - Dat kunt u controleren met de 'Regelhulp Premiekortingen en LIV‘
  - https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/Premiekortingen/

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Voorbeeld 1:
  - de werknemer werkt 38 uur per week
  - zijn loon bedraagt per maand € 1.551,60
  - de werkgever valt onder een CAO met een 38-urige werkweek (164,67 uur per maand)

- Is er recht op LIV?
- Zo ja, hoeveel?

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Uitwerking voorbeeld 1:
  - aantal uren per jaar bedraagt 12 x 164,67 = 1.976 uur
  - het totale loon bedraagt op jaarbasis € 1.551,60 x 12 + 8% VT = € 20.108,74
  - het gemiddeld uurloon op jaarbasis bedraagt € 10,18
  - dit bedrag is boven de minimumgrens van € 9,54 en is lager dan € 10,49
  - dit betekent dat het hoge LIV van € 2.000,- van toepassing is

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Voorbeeld 2:
  - de werknemer werkt 38 uur per week
  - zijn loon bedraagt per maand € 1.551,60
  - de werknemer ontvang dit jaar een éénmalige bonus van € 1.250,-
  - de werkgever valt onder een CAO met een 38-urige werkweek (164,67 uur per maand)

- Is er recht op LIV?
- Zo ja, hoeveel?

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Uitwerking voorbeeld 2:
  - aantal uren per jaar bedraagt 12 x 164,67 = 1.976 uur
  - het totale loon bedraagt op jaarbasis € 1.551,60 x 12 + 8% VT + € 1.250,-) = € 21.358,74
  - het gemiddeld uurloon op jaarbasis bedraagt € 10,81
  - dit bedrag is boven de minimumgrens van € 10,50 en is lager dan € 11,92
  - dit betekent dat het i.p.v. het hoge het lage LIV van € 1.000,- van toepassing is

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Voorbeeld 3:
  - de werknemer werkt 38 uur per week
  - zijn loon bedraagt per maand € 1.551,60
  - de werknemer betaalt maandelijks € 125,- aan pensioenpremie
  - de werkgever valt onder een CAO met een 38-urige werkweek (164,67 uur per maand)

- Is er recht op LIV?
- Zo ja, hoeveel?

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Uitwerking voorbeeld 3:
  - aantal uren per jaar bedraagt 12 x 164,67 = 1.976 uur
  - het totale loon bedraagt op jaarbasis € 1.551,60 x 12 + 8% VT – (12 x € 125,-) = € 18.608,74
  - het gemiddeld uurloon op jaarbasis bedraagt € 9,42
  - dit bedrag is onder de minimumgrens van € 9,54
  - dit betekent dat er geen recht op LIV is!

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Voorbeeld 4:
  - de werknemer werkt 38 uur per week
  - zijn loon bedraagt per maand € 1.551,60
  - de werknemer heeft een auto van de zaak waarmee hij meer dan 500 km in privé rijdt
    - de catalogus waarde van deze auto is € 17.500,- en de bijtelling bedraagt 22%
  - de werkgever valt onder een CAO met een 38-urige werkweek (164,67 uur per maand)
- Is er recht op LIV?
- Zo ja, hoeveel?

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- Uitwerking voorbeeld 4:
  - aantal uren per jaar bedraagt 12 x 164,67 = 1.976 uur
  - het totale loon bedraagt op jaarbasis € 1.551,60 x 12 + 8% VT + (22% x € 17.500,-) = € 23.958,74
  - het gemiddeld uurloon op jaarbasis bedraagt € 12,12
  - dit bedrag is boven de minimumgrens van € 11,92
  - dit betekent dat er geen recht op LIV is!

# Overzicht loonkostensubsidies 2017 (BDO)

# Lage-inkomensvoordeel (LIV)

- In de hierna opgenomen schema’s staan (in volgorde) de volgende doelgroepen:
  - Specifiek voor arbeidsgehandicapten met inbegrip van doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden
  - Specifiek voor oudere werknemers/werklozen
  - Specifiek voor jongere werknemers/werklozen
  - Overige niet specifiek leeftijdsgebonden regelingen
  - Scholing werknemers
  - Zeevarenden
  - (Loon)kosten en andere uitgaven voor onderzoek en innovatie

| Categorie werknemers | Naam subsidievorm | Omvang subsidie | Uitvoerende instantie |
|---|---|---|---|
| Specifiek voor arbeids-gehandicapten met inbegrip van doelgroep banenafspraak (personen met arbeidsbeperking via Participatiewet, Wajong, Wiw- en ID-baan, WSW, en personen met een loonwaardemeting door gemeente via 'praktijk-route') en scholings-belemmerden | Premiekorting arbeids-gehandicapte werknemer | Doelgroep WAO/WIA/WAZ: € 7.000 per jaar gedurende maximaal 3 jaren bij in dienst nemen, of 1 jaar bij in dienst houden | Belastingdienst via loonaangifte (korting op premies werknemersver-zekeringen) |
| | | Doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmer-den: € 2.000 gedurende maximaal 3 jaren bij in dienst nemen | |
| | Loondispensatie (doelgroep Wajong) | Vermindering contractueel (minimum)loon | UWV |
| | Loonkostensubsidies Participatie-wet (ook voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijk-onderwijs of de entreeopleiding mbo, die al zijn gaan werken bij een werkgever) | 1e halfjaar 50% WML, daarna 70% van het verschil tussen de feitelijke loonwaarde en het minimumloon | Gemeente |
| | (Meer)kosten aanpassingen aan de werkplek | Werkelijke kosten | UWV |
| | No-riskpolis Ziektewet | Overname loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte | UWV |
| | No-riskpolis Werkhervattingskas | Buiten beschouwing laten bij berekening gedifferentieerde premie Werkhervattingskas | Belastingdienst (premie-beschikking)/UWV (uitkeringsgegevens) |

| Categorie werknemers | Naam subsidievorm | Omvang subsidie | Uitvoerende instantie |
|---|---|---|---|
| Specifiek voor oudere werknemers:<br>■ Uitkeringsgerechtigden vanaf 56 jaar (niet arbeidsgehandicapt) | Premiekorting oudere werknemer | € 7.000 per jaar gedurende maximaal 3 jaren bij in dienst nemen | Belastingdienst via loon-aangifte (korting op premies werknemers-verzekeringen) |
| | Loonkostensubsidies Participatie-wet (mits behorende tot de doelgroep Banenafspraak) | 1e halfjaar 50% WML, daarna 70% van het verschil tussen de feitelijke loonwaarde en het minimum-loon | Gemeente |
| ■ Langdurig werklozen die op 8 juli 2009 55 jaar of ouder waren en op of na die datum in dienst zijn getreden | Compensatieregeling loonkosten bij ziekte | Overname loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte vanaf 13 weken | UWV |
| ■ Langdurig werklozen ouder dan 50 jaar | Plaatsingssubsidie oudere werklozen (tot en met 31 december 2017) | Maximaal € 1.500 voor intermediair | UWV |

| Categorie werknemers | Naam subsidievorm | Omvang subsidie | Uitvoerende instantie |
|---|---|---|---|
| Specifiek voor jongere werknemers:<br>■ Uitkeringsgerechtigden vanaf 18 jaar of ouder, maar jonger dan 27 jaar (niet arbeidsgehandicapt) | Premiekorting jongere werknemer (tot en met 31 december 2017) | € 3.500 per jaar gedurende maximaal 2 jaren, mits in dienst genomen in de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015! | Belastingdienst via loonaangifte (korting op premies werknemersverzekeringen) |
| | Loonkostensubsidies Participatiewet (mits behorende tot de doelgroep Banenafspraak) | 1e halfjaar 50% WML, daarna 70% van het verschil tussen de feitelijke loonwaarde en het minimumloon | Gemeente |
| ■ 18- t/m 21-jarigen die het per 1 juli 2017 verhoogde minimumjeugdloon ontvangen | Minimumjeugdloon voordeel per 1 januari 2018 | Leeftijdsgebonden compensatie per verloond uur. Omdat de verhoging van het minimumjeugdloon al wordt ingevoerd per 1 juli 2017, wordt de over het jaar 2018 berekende compensatie met factor 1,5 vermenigvuldigd. | Berekening en uitbetaling in 2019 op basis van loonaangiften 2018 door Belastingdienst i.s.m. UWV |

| Categorie werknemers | Naam subsidievorm | Omvang subsidie | Uitvoerende instantie |
|---|---|---|---|
| Overige niet specifiek leeftijdsgebonden regelingen voor:<br>■ kwetsbare of moeilijk bemiddelbare uitkerings-gerechtigden, of<br>■ uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking | Proefplaatsing WAO, WIA, WAZ, Wajong, Ziektewet of WW | Werken met behoud van uitkering gedurende maximaal 6 maanden | UWV |
| | Premievrijstelling marginale arbeid (tot en met 31 december 2017) | Vrijstelling premies werknemersverzekeringen | Belastingdienst via loonaangifte |
| | Gemeentelijke subsidieregelingen | Varieert per gemeente | Gemeente |
| | Loonkostensubsidies Participatie-wet | 1e halfjaar 50% WML, daarna 70% van het verschil tussen de feitelijke loonwaarde en het minimumloon | Gemeente |
| ■ werknemers die 100%-125% van het wettelijk minimumloon verdienen en op jaarbasis minimaal 1.248 uren bij dezelfde werkgever werkzaam zijn geweest | Lage Inkomensvoordeel (LIV) | Het LIV kent twee niveaus[1]:<br>■ € 1,01 per uur (bij een uurloon van € 9,54 - € 10,49), met een maximaal voordeel van € 2.000 per werknemer per jaar,<br>■ € 0,51 per uur (bij een uurloon van € 10,50 - € 11,92) in 2017, met een maximaal voordeel van € 1.000 per werknemer per jaar. | Berekening en uitbeta-ling in 2018 op basis van loonaangiften 2017 door Belastingdienst i.s.m. UWV |

1) *De genoemde loongrenzen worden op uurbasis vastgesteld, uitgaande van het geldende minimumloon (en een 40-urige werkweek) en volgen dus de ontwikkeling van het minimumloon. Voor 2017 zullen dus nog aangepaste bedragen worden gepubliceerd.*

| Categorie werknemers | Naam subsidievorm | Omvang subsidie | Uitvoerende instantie |
|---|---|---|---|
| Scholing werknemers voor:<br>■ basisberoepsgerichte leerweg vmbo<br>■ mbo bbl<br>■ hbo techniek en agro<br>■ promovendi en technisch ontwerpers | Subsidieregeling praktijkleren | Maximaal € 2.700 voor opleidingskosten per studiejaar/per kwalificerende praktijk- of werkleerplaats | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap via Rijksdienst voor Ondernemend Nederland |
| Om- of bijscholing voor een ander (kansrijk) beroep of functie | Regeling subsidie scholing richting een kansberoep | Werkzoekenden met een baan of een WW-uitkering, en zelfstandigen, maximaal € 2.500 voor opleidingskosten per opleidingstraject | UWV |
| | Scholingsregeling WW ('Brug' WW) | Voor de uren dat om- of bijscholing nodig is, kan een (parttime) werknemer een opleiding volgen met behoud van zijn WW-uitkering | |
| Interne/externe trajecten voor bemiddeling, coaching, initiële opleiding, om- of bijscholing voor nieuwe instroom, of een ander of hetzelfde beroep bij een nieuwe werkgever | Cofinanciering sectorplannen | Afhankelijk van Sectorplan | Sociale partners binnen sector, hoofdaanvrager aangewezen binnen Sectorplan |

| Categorie werknemers | Naam subsidievorm | Omvang subsidie | Uitvoerende instantie |
|---|---|---|---|
| Zeevarenden:<br>■ Internationaal vervoer personen en goederen over zee | Afdrachtvermindering zeevaart | Zeevarenden die in Nederland of in een ander EU- of EER-land wonen: vermindering afdracht loonbelasting/premie volksverzekeringen met 40% van het fiscale loon uit tegenwoordige dienstbetrekking | Belastingdienst via loonaangifte |
| ■ Vervoer personen en goederen voor exploratie of exploitatie van natuurlijke rijkdommen op zee | | | |
| ■ Sleep- en hulpverleningswerkzaamheden aan schepen op zee | | Zeevarenden die in andere landen wonen: vermindering afdracht loonbelasting/premie volksverzekeringen met 10% van het fiscale loon uit tegenwoordige dienstbetrekking | |
| ■ Baggerwerkzaamheden op zee | | | |

| Categorie werknemers | Naam subsidievorm | Omvang subsidie | Uitvoerende instantie |
|---|---|---|---|
| (Loon)kosten en andere uitgaven voor onder-zoek en innovatie | Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO) | Vermindering afdracht loonbelasting/premie volksverzekeringen met 32% per jaar van S&O (loon)kosten tot en met € 350.000 (starters 40%) | Belastingdienst via loonaangifte |
| | | Vermindering afdracht loonbelasting/premie volksverzekeringen met 16% per jaar van S&0 (loon)kosten vanaf € 350.000 | |
| | | Geen maximumbedrag meer | |

# Auto van de zaak (PGA)

# Auto van de zaak (PGA)

- Het privégebruik van de auto van de zaak is belast als loon in natura
  - behoort tot de grondslag van alle loonheffingen!
- het woon-werkverkeer wordt als zakelijk verkeer aangemerkt
  - dit geldt niet voor de BTW!
- Het privégebruik van de auto van de zaak mag niet via de Werkkostenregeling (WKR) worden afgerekend
  - de verwerking loopt dus altijd via de salarisstrook van de werknemer!

# Auto van de zaak (PGA)

- Met ingang van 1 januari 2017 zijn er nog maar twee bijtellingscategorieën voor auto’s van de zaak:
  - 4% voor nul-emissieauto’s
  - 22% voor alle andere auto’s

# Auto van de zaak (PGA)

- Datum Eerste Toelating (DET)

- Vanaf 1 januari 2017 wordt voor het bepalen van de bijtelling voor privégebruik van de auto van de zaak niet meer gesproken over het moment waarop de auto voor het eerst op naam is gesteld, maar over de Datum van Eerste Toelating (DET) op de weg
- Dit is de datum die aangeeft wanneer het voertuig voor het eerst is geregistreerd (waar ook ter wereld)
  - In de praktijk was deze datum altijd al het uitgangspunt, maar de formulering 'eerste datum tenaamstelling' kon voor verwarring zorgen

# Auto van de zaak (PGA)

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Nulemissie** | 4% | 4% | 4% | 4% *) | 4% *) |
| **PHEV (1-50 gram/km)** | 15% | 22% | 22% | 22% | 22% |
| **Zuinig (51-106 gram/km)** | 21% | 22% | 22% | 22% | 22% |
| **Overig (>106 gram/km)** | 25% | 22% | 22% | 22% | 22% |

# Auto van de zaak (PGA)

- Let op!

- Voor zeer zuinige auto's blijft de verlaagde bijtelling gelden!
- Namelijk voor een periode van 60 maanden na de maand waarin de auto voor het eerst te naam is gesteld in het kentekenregister
  - is een auto in december 2016 voor het eerst te naam gesteld, dan blijft deze auto, gerekend vanaf de eerste dag van de maand volgend op DET, dus in dit geval per 1 januari 2017, 60 maanden lang de verlaagde bijtelling houden!

# Auto van de zaak (PGA)

- Vraag
  - Werkgever X heeft op 6 augustus 2012 een volledige elektrische auto aangeschaft waarmee meer dan 500 km privé wordt gereden
  - Destijds bedroeg de bijtelling 0%
  - Op 1 september 2017 is de zogenaamde 60-maandentermijn voorbij
  - Welke bijtelling geldt vanaf 1 september 2017?

# Auto van de zaak (PGA)

- Antwoord
  - De termijn van 60 maanden start op de 1e dag van de maand na de maand waarin de datum 1e tenaamstelling valt
  - Op de laatste dag van de termijn van 60 maanden bepaalt u opnieuw het bijtellingspercentage volgens de normen die dan gelden!
  - Voor auto’s zonder CO2-uitstoot geldt met ingang van 1 januari 2017 gedurende 60 maanden het verlaagde bijtellingspercentage van 4%
    - dus per 1 september 2017 bedraagt de bijtelling 4% van de fiscale cataloguswaarde

# Auto van de zaak (PGA)

- Voor zeer onzuinige auto's van vóór 2017 blijft de verhoogde bijtelling van 25% gelden
- voor een periode van 60 maanden na de maand waarin de auto voor het eerst te naam is gesteld in het kentekenregister

- zij profiteren dus niet mee met de verlaging van de bijtelling per 1 januari 2017 naar 22%!

# Auto van de zaak (PGA)

- Gebruik beelden snelwegcamera door de Belastingdienst verboden

- De Hoge Raad heeft op 24 februari 2017 beslist dat Belastingdienst de beelden die gemaakt zijn met een snelwegcamera niet mag gebruiken om de rittenregistraties van auto's van de zaak te controleren
  - in de Nederlandse wet is geen grondslag opgenomen om deze beelden voor belastingdoeleinden te gebruiken
  - hierdoor handelde de Belastingdienst in strijd met het verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM)
  - het ging hier namelijk om het systematisch verzamelen, vastleggen, bewerken en jarenlang bewaren van gegevens en dat was en is wettelijk dus niet toegestaan

# Auto van de zaak (PGA)

- Auto aan werknemer verhuren zonder bijtelling

- de Belastingdienst en de Vereniging van Nederlandse Autoleasemaatschappijen (VNA) hebben afspraken gemaakt over het verhuren van een zakelijke auto
- zo kan dubbele bijtelling voorkomen worden

# Auto van de zaak (PGA)

- De nieuwe brancheregeling van de VNA en de Belastingdienst specificeert in welke situaties een auto van de zaak niet ter beschikking staat van de werknemer
  - dat is bijvoorbeeld het geval als een organisatie een zakelijk wagenpark heeft en één van die auto's – als deze niet voor de organisatie in gebruik is – voor privégebruik verhuurt aan een werknemer
  - als de werknemer in die situatie een marktconform huurtarief betaalt, hoeft de werkgever <u>geen</u> bijtelling op het loon van de werknemer toe te passen

- Alle regels staan in de Brancheregeling tijdelijk privégebruik deelauto

# Auto van de zaak (PGA)

- hoe hoog het tarief minstens moet zijn om marktconform te zijn, verschilt per periode en is anders voor elk segment auto
- de minimumbedragen voor marktconforme verhuur staan in een vastgestelde tabel

- Hierbij gelden de volgende definities:
  - een dagdeel een periode van vier uur overdag of van 17:00 uur ’s middags tot 9:00 uur ’s ochtends
  - een dag is een periode van 9:00 tot 21:00 uur
  - een weekend is een periode van vrijdag 17:00 uur tot maandagochtend 9:00 uur

# Auto van de zaak (PGA)

| Segment | Voorbeelden | Toetstarief per dagdeel | Toetstarief per dag | Toetstarief per weekend |
|---|---|---|---|---|
| A | Citroën C1, Peugeot 108, Toyota Aygo | € 31 | € 48 | € 78 |
| B | Ford Fiësta, VW Polo, Nissan Juke | € 36 | € 57 | € 92 |
| C | Opel Astra, Toyota Prius | € 43 | € 67 | € 108 |
| D | Audi A4, BMW 3-serie, Škoda Oktavia | € 53 | € 83 | € 134 |

# Auto van de zaak (PGA)

- Leaseauto tijdelijk vervangen zonder bijtelling
- de Belastingdienst en de Vereniging van Nederlandse Autoleasemaatschappijen (VNA) hebben afspraken gemaakt over de regels bij het tijdelijk vervangen van een auto van de zaak
- zo hoeven werkgevers geen dubbele bijtelling toe te passen
- dit is vooral handig voor werknemers die een kleine of elektrische auto van de zaak hebben, die ze niet voor alle doeleinden kunnen gebruiken!

# Auto van de zaak (PGA)

- door de nieuwe Brancheregeling Tijdelijk Vervangend Leasevoertuig (TVL) 2017 kunnen werknemers een kleine auto leasen, maar bijvoorbeeld in de vakantie of het weekend een grotere auto meenemen
- de werkgever past dan het juiste bijtellingspercentage voor de grotere auto toe

# Auto van de zaak (PGA)

- heeft een werknemer bijvoorbeeld voor vijf dagen in een maand van 31 dagen een andere auto tot zijn beschikking,
- dan past de werkgever voor 5/31 de bijtelling voor die vervangende auto toe en voor 26/31 de bijtelling voor de eigenlijke auto van de zaak

- dezelfde regels kunnen ook toegepast worden als een werknemer een elektrische auto van de zaak heeft,
- maar een auto met een groter bereik nodig heeft voor een afspraak aan de andere kant van het land of een vakantie

# Auto van de zaak (PGA)

- Strikte voorwaarden voor vervanging
- in sommige omstandigheden hoeft de werkgever geen rekening te houden met dubbele bijtelling:
  - van de vervangende auto én van de eigenlijke auto van de zaak.
- om tijdelijk een andere auto ter beschikking te stellen zonder die dubbele bijtelling, moet voldaan worden aan strikte voorwaarden!

# Auto van de zaak (PGA)

- Strikte voorwaarden voor vervanging
- in de periode dat de werknemer een vervangende auto tot zijn beschikking heeft, heeft hij zijn eigenlijke auto van de zaak niet tot zijn beschikking
  - dat moet schriftelijk afgesproken zijn tussen de werkgever en de werknemer en de werknemer moet de auto, de papieren en de sleutel inleveren bij de werkgever of leasemaatschappij
- de werkgever moet de schriftelijke afspraken samen met alle gegevens over de vervangende auto bewaren in de loonadministratie

# Auto van de zaak (PGA)

- Strikte voorwaarden voor vervanging

- als de auto van de zaak van een werknemer vervangen wordt door een andere vervoerssoort, zoals een elektrische fiets of een scooter, moet de waarde in het economische verkeer van het privégebruik van dat voertuig als loon in natura gerekend worden
  - elke keer als een werknemer een vervangend voertuig gebruikt, kan dat een ander vervangend voertuig zijn
  - het maakt niet uit of de werknemer het vervangende voertuig voor zakelijke of privédoeleinden gebruikt

# Auto van de zaak (PGA)

- Wanneer is een rit een zakelijke rit?
  - uitspraak van Hof Arnhem-Leeuwarden 25 oktober 2016

- Inhoud van de zaak:
  - Een DGA rijdt met zijn leaseauto naar Oostenrijk
  - Hij verblijft daar samen met zijn gezin voor een week wintersport
  - Aan het begin van deze week heeft hij ook een zakelijke afspraak ingepland

# Auto van de zaak (PGA)

- Inhoud van de zaak:
  - Naar zijn mening maakt deze afspraak de gehele rit vanuit Nederland zakelijk
  - Hij neemt de rit dan ook als dusdanig op in zijn rittenregistratie
  - Dit zorgt ervoor dat hij minder dan 500 kilometer privé rijdt met zijn leaseauto en dus geen bijtelling in aanmerking hoeft te nemen

# Auto van de zaak (PGA)

- Inhoud van de zaak:
  - De inspecteur is het hier niet mee eens
  - Deze stelde dat bij het bepalen van de aard van een rit met een gemengd karakter gekeken moet worden naar het hoofddoel van de reis
    - als op een rit met een zakelijk hoofddoel ook een privéaangelegenheid wordt bezocht, dan geldt als zakelijk de afstand die zou zijn afgelegd als het privédoel niet zou zijn bezocht.
      - de omrijdkilometers moeten dan als privé kilometers worden aangemerkt
    - bij een rit met als hoofddoel een privéaangelegenheid en een bijkomende zakelijke afspraak geldt het omgekeerde
      - de omrijdkilometers mogen dan als zakelijk worden aangemerkt

# Auto van de zaak (PGA)

- Inhoud van de zaak:
  - Het Hof
  - In deze zaak werd duidelijk dat het hoofddoel van de rit de wintersport is
    - belangrijk daarbij was dat de wintersport eerst is geboekt.
    - pas daarna is de zakelijke afspraak gemaakt onder het mom dat de DGA toch al in de buurt was
    - verder ging ook het gezin van de DGA mee op reis
    - ten slotte had hij slechts een relatief korte zakelijke afspraak gevolgd door een week skiën
  - Daarmee is duidelijk dat het hoofddoel van deze reis wintersport en dus privé is
    - de gemaakte kilometers moeten als privé worden aangemerkt, met uitzondering van de extra kilometers die zijn gemaakt voor de zakelijke afspraak
  - Het gelijk was dus aan de zijde van de inspecteur en de bijtelling stond daarmee vast!

# Auto van de zaak (PGA)

- Eigen bijdrage leaseauto is geen negatief loon volgens de Hoge Raad in haar arrest van 10 februari 2017

- Inhoud van de zaak:
  - het ging om een werknemer die bij zijn indiensttreding een auto van de zaak ter beschikking kreeg gesteld
  - hij betaalde daarbij een eigen bijdrage aan zijn werkgever
  - in zijn aangifte inkomstenbelasting nam de werknemer dit bedrag op als negatief loon onder het inkomen uit werk en woning.

# Auto van de zaak (PGA)

- Inhoud van de zaak:
  - de inspecteur ging hiermee niet akkoord omdat de werknemer de duurdere auto niet in het kader van zijn dienstbetrekking had uitgezocht, maar dit een persoonlijke keuze was
  - de werknemer stelde echter dat hij de auto uitsluitend had gekregen in het belang van zijn functie
  - de aanschaf was alleen maar ingegeven door zijn dienstbetrekking

# Auto van de zaak (PGA)

- Inhoud van de zaak:
  - het Hof vond dat de eigen bijdrage niet samenhing met de dienstbetrekking zodat er geen sprake was van negatief loon
  - hiervan zou namelijk alleen sprake kunnen zijn als de werknemer niet onder het aanvaarden van de leaseauto zou kunnen uitkomen
  - maar daar was in dit geval geen sprake van
  - De Hoge Raad was het met het oordeel van het Hof eens

# Ambtenaren en de WWZ

# Ambtenaren en de WWZ

- In november 2016 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
- Deze wet zorgt ervoor dat voor een groot deel van de ambtenaren straks dezelfde ontslagregels gelden als voor andere werknemers
  - dit betekent dat een ambtenaar bij een conflict of ontslag straks naar de kantonrechter toe moet
  - daarnaast krijgen ambtenaren straks i.p.v. een eenzijdige aanstelling, een reguliere arbeidsovereenkomst
  - op deze arbeidsovereenkomst is de ketenbepaling uit de Wet werk en zekerheid (WWZ) van toepassing
    - de invoering van de nieuwe wet zal i.v.m. de complexiteit van de regelgeving niet voor 1 januari 2020 liggen

# Positie payrollwerknemer

# Positie payrollwerknemer

- Arrest Hoge Raad van 4 november 2016
  - In deze zaak stond centraal of C4C Human Resources verplicht onder bedrijfstakpensioenfonds StiPP moest vallen
    - StiPP is het pensioenfonds voor de uitzendbranche
    - Werknemers vallen onder dit pensioenfonds als zij op basis van een uitzendovereenkomst (ex. Artikel 7:690 BW) werken voor een uitzendorganisatie

# Positie payrollwerknemer

- Arrest Hoge Raad van 4 november 2016
  - Volgens C4C was aansluiting bij StiPP niet verplicht
    - omdat er geen allocatiefunctie – het werven van personeel voor de opdrachtgever – werd vervuld
  - De kantonrechter volgde die visie, maar in hoger beroep werd dit niet gevolgd door het Hof
    - omdat uit artikel 7:690 niet blijkt dat organisaties een allocatieve functie moeten uitvoeren om uitzendwerkgever te zijn
  - In cassatie sloot de Hoge Raad zich aan bij de visie van het Hof
    - met als gevolg dat payrollwerknemers en gedetacheerden wettelijk gezien uitzendkrachten kunnen zijn!

# Positie payrollwerknemer

- Gevolgen arrest Hoge Raad van 4 november 2016
  - Het kan zijn dat een payrollbedrijf verplicht de ABU-cao moet volgen en payrollwerknemers dus langer tijdelijk in dienst kunnen blijven
    - uitzendkrachten hebben bijvoorbeeld pas na 5,5 jaar recht op een vast contract
  - Payrollbedrijven kunnen met dit arrest opdrachten beëindigen op basis van het uitzendbeding
  - Omdat de inlenersbeloning van toepassing is, zal payrolling duurder worden
    - maar de payrollwerknemers blijven ondanks het arrest goedkoper dan uitzendkrachten en minder risicovol dan werknemers!

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

- Per 1 juli 2016
  - kan in de CAO de tussenpoos van minimaal 6 maanden,
  - die nodig is om een keten van bepaalde tijd contracten te onderbreken,
  - worden verkort naar minimaal 3 maanden

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

- Voorwaarden:
  - dat kan alleen voor in de CAO aangewezen functies
  - die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend
  - en
  - niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

- Werkgevers die werknemers nodig hebben voor seizoensgebonden arbeid
  - kunnen dus contracten voor bepaalde tijd sluiten van 9 maanden
  - bijvoorbeeld ook 2 x 3 maanden
  - mits de regeling in de van toepassing zijnde CAO is opgenomen en de functie van de werknemer in de CAO staat vermeld

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

- Na de (maximaal) 9 maanden kan:
  - door de tussenpoos van tenminste 3 maanden,
  - opnieuw een seizoenscontract worden aangegaan,
  - zonder dat er sprake is van verlenging van het vorige contract
- De keten wordt hierdoor dus onderbroken!

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

- Let op!

- de verplichting tot betaling van een transitievergoeding,
- na een diensttijd van ten minste 24 maanden,
- blijft wel bestaan!

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

- De werkgever is (nog) geen transitievergoeding verschuldigd
  - als hij de werknemer de garantie heeft geboden
  - dat hij uiterlijk na 6 maanden weer bij de werkgever in dienst kan komen

- Die garantie moet bestaan uit:
  - een nieuwe (tijdelijke of vaste) arbeidsovereenkomst
  - die ingaat na ten hoogste 6 maanden,
  - gerekend vanaf het moment waarop de (laatste) tijdelijke arbeidsovereenkomst is geëindigd

# Wijziging ketenregeling (WWZ)

- Hiermee kan de betaling van de transitievergoeding worden voorkomen
- en aan de werknemer wordt de zekerheid geboden dat het dienstverband (op termijn) wordt voortgezet

- Als de werkgever deze garantie niet biedt
- of niet doet bij de afloop van een volgende tijdelijke arbeidsovereenkomst
- dan is hij uiteraard wel de transitievergoeding verschuldigd
  - (als aan de voorwaarden van de transitievergoeding wordt voldaan)

# Loondoorbetaling bij loonsanctie UWV (WWZ)

# Loondoorbetaling bij loonsanctie UWV (WWZ)

- Loonsanctie
  - dit houdt in dat de werkgever het loon van de werknemer langer moet blijven betalen
  - de loondoorbetalingsplicht kan met maximaal een jaar worden verlengd

# Loondoorbetaling bij loonsanctie UWV (WWZ)

- Hoogte van het loon bij een loonsanctie?
  - zaak voor Gerechtshof ’s-Gravenhage van 20 september 2016
  - daarin is beslist dat de werkgever na de eerste twee jaar volstaan met 70% van het loon
  - tenzij daar anders over is afgesproken
    - in de meeste arbeidsovereenkomsten en CAO’s is hierover niets vastgelegd!

# Loondoorbetaling bij loonsanctie UWV (WWZ)

- In CAO’s is meestal bepaald welk percentage van het loon de werkgever precies moet doorbetalen in het eerste en het tweede ziektejaar
- In het BW staat dat dit minimaal 70% van het loon moet zijn, met in het eerste jaar het wettelijk minimumloon als ondergrens

# Transitievergoeding (WWZ)

# Transitievergoeding (WWZ)

- Uitspraak Kantonrechter Rotterdam van 19 oktober 2016 omzeilen transitievergoeding
  - een werkneemster werkte op basis van de ABU-cao via een payrollbureau bij een woningcorporatie
  - halverwege 2015 liep haar contract af
  - het payrollbureau was eerst niet bereid om het contract te verlengen, omdat op termijn de transitievergoeding verschuldigd zou zijn en het bureau deze ook niet in rekening wilde brengen bij de woningcorporatie
  - er werd echter een oplossing bedacht: in een nieuw halfjaarcontract werd bepaald dat het uurloon <u>inclusief</u> een eventuele transitievergoeding zou zijn
  - als het bureau de vergoeding zou moeten betalen, zou het uurloon met terugwerkende kracht verlaagd worden met de transitievergoeding

# Transitievergoeding (WWZ)

- Uitspraak Kantonrechter Rotterdam van 19 oktober 2016 omzeilen transitievergoeding
  - eind 2015 bevestigde het payrollbureau per brief aan de werkneemster dat het contract nog voor een maand werd verlengd en daarna van rechtswege zou eindigen
  - nadat het contract was beëindigd verzocht de werkneemster de transitievergoeding uit te betalen, maar dat gebeurde niet
  - In de daaropvolgende rechtszaak oordeelde de Kantonrechter dat een werkgever er niet voor mag kiezen om de transitievergoeding te omzeilen door deze als deel van het uurloon af te spreken

# Vermindering hoogte transitievergoeding (WWZ)

# Vermindering hoogte transitievergoeding (WWZ)

- Voor bepaalde kosten die een werkgever tijdens of aan het einde van het dienstverband maakt, geldt dat hij deze onder voorwaarden mag aftrekken van de transitievergoeding

- het gaat hier om:
  - transitiekosten
    - scholing of outplacement
  - inzetbaarheidskosten
    - cursussen gericht op persoonlijke ontwikkeling

# Vermindering hoogte transitievergoeding (WWZ)

- Voor het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten geldt:
  - dat de kosten gericht moeten zijn op de brede inzetbaarheid van de werknemer
    - kosten voor scholing waarmee de werknemer alleen zijn huidige functie beter kan uitvoeren, komen dus niet voor aftrek in aanmerking!
  - Vraag
  - Kunnen Re-integratiekosten worden aangemerkt als inzetbaarheidskosten?

# Vermindering hoogte transitievergoeding (WWZ)

- Kunnen re-integratiekosten worden aangemerkt als inzetbaarheidskosten?
  - bijvoorbeeld de werkgever betaalt in het kader van re-integratie tweede spoor de omscholing van magazijnmedewerker naar buschauffeur

- De werkgever mag deze kosten niet aftrekken van de transitievergoeding ook al investeert hij in de brede inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie
  - de reden hiervan is dat de kosten die een werkgever maakt voor de re-integratie voortvloeien uit een wettelijke verplichting
  - alleen als een werkgever kosten maakt buiten wat wettelijk verplicht is, mag hij deze in mindering brengen op de transitievergoeding

# Transitievergoeding bij ziekte of verlof (WWZ)

# Transitievergoeding bij ziekte of verlof (WWZ)

- Welk loon moet als uitgangspunt genomen worden voor de transitievergoeding als een werknemer uit dienst treedt dan een periode van ziekte of ouderschapsverlof?
- De werknemer ontvangt over deze periode vaak minder of geen loon
- Van toepassing is het ‘Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding’

# Transitievergoeding bij ziekte of verlof (WWZ)

- In het besluit is het volgende vastgelegd:
  - de werkgever moet voor het berekenen van het salaris voor de transitievergoeding het bruto-uurloon moet vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand
  - het gaat hier om de arbeidsduur die in het contract is overeengekomen
    - werkt een werknemer tijdelijk minder (of niet) door ziekte of ouderschapsverlof, dan wijzigt de arbeidsduur die in het contract is overeengekomen meestal niet
  - de werkgever moet in zo’n geval dan ook het bruto-maandsalaris uit het contract als uitgangspunt nemen voor het berekenen van de transitievergoeding

# Transitievergoeding bij ziekte of verlof (WWZ)

- Voor oproepkrachten geldt een uitzondering!
  - Bij het berekenen van de transitievergoeding van een oproepkracht speelt een periode van afwezigheid door ziekte of verlof wél een rol
  - De werkgever gaat dan namelijk niet uit van de overeengekomen arbeidsduur in het contract (die wisselt immers), maar van de gemiddelde arbeidsduur in de twaalf maanden die voorafgaan aan het einde van de arbeidsovereenkomst
  - Is een werknemer langer dan 30 kalenderdagen afwezig geweest door ziekte of verlof, dan moet de werkgever één of meerdere kalendermaanden van vóór de laatste twaalf maanden van het dienstverband bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur betrekken

# Transitievergoeding bij ziekte (WWZ)

# Transitievergoeding bij ziekte (WWZ)

- Sinds 1 juli 2015 hebben alle werknemers onder bepaalde voorwaarden recht op een transitievergoeding
  - Deze voorwaarden zijn:
    - als zij ten minste 2 jaar in dienst zijn geweest
    - de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd

- Deze transitievergoeding wordt afhankelijk van de duur van een dienstverband
  - de hoofdregel is: ⅓ maandsalaris per dienstjaar en ½ maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is geweest
  - de vergoeding is in 2017 maximaal € 77.000,-, en maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen dan € 77.000,- per jaar

# Transitievergoeding bij ziekte (WWZ)

- De transitievergoeding moet ook worden betaald als de werknemer na 2 jaar ziekte uit dienst gaat
- dit wordt door werkgevers als zeer onrechtvaardig beschouwd
- werkgevers omzeilen het betalen van de transitievergoeding door de werknemer in dienst te houden middels een slapend dienstverband

# Transitievergoeding bij ziekte (WWZ)

- Risico’s slapend dienstverband:

- de werknemer meldt zich op enig moment (gedeeltelijk) hersteld
  - op dat moment moet de werkgever het salaris weer gaan betalen

- de hoogte van de transitievergoeding loopt op
  - als de werkgever op enig moment besluit de arbeidsovereenkomst alsnog op te zeggen, kan hem dit duur komen te staan

# Transitievergoeding bij ziekte (WWZ)

- Per 1 januari 2019 komt er een compensatie voor de transitievergoeding die werkgevers moeten betalen na twee jaar ziekte
- werkgevers die na twee jaar ziekte van een werknemer een transitievergoeding moeten betalen, kunnen hier dan een beroep op doen bij UWV
- deze compensatie heeft een terugwerkende kracht tot 1 juli 2015

- de compensatie moet gefinancierd worden uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf)
- de Awf-premie zal hierdoor omhoog gaan!

  - Let op! Het wetsvoorstel ligt momenteel bij de Raad van State is nog niet goedgekeurd door de Eerste Kamer!

# Transitievergoeding bij ziekte (WWZ)

- Wanneer komt de werkgever in aanmerking voor de compensatie voor de transitievergoeding?
  - bij opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege het niet langer kunnen verrichten van de bedongen arbeid
  - bij het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarbij de werknemer op de einddatum ziek is
  - bij het beëindigen van arbeidsovereenkomsten met wederzijds goedvinden omdat de werknemer wegens ziekte of gebrek niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten

# Transitievergoeding bij ziekte (WWZ)

- Beperkingen in de hoogte van de compensatie voor de transitievergoeding
  - De compensatie wordt beperkt tot het bedrag aan transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment van het eindigen van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte
    - Houdt een werkgever een zieke werknemer na de twee jaar durende loondoorbetalingsplicht slapend in dienst – waardoor de periode waarover de transitievergoeding verschuldigd is langer wordt en dus de transitievergoeding hoger – dan wordt de compensatie beperkt tot de periode van de eerste twee jaar van ziekte!
  - De compensatie bedraagt niet meer dan het bedrag gelijk aan het tijdens de ziekte van de werknemer betaalde loon
  - Een periode van loonsanctie die door het UWV aan de werkgever is opgelegd telt niet mee bij de berekening van de hoogte van de compensatie

# Proeftijd (WWZ)

# Proeftijd (WWZ)

- een proeftijd in een arbeidsovereenkomst met een duur van zes maanden of korter is nietig
  - juridisch gezien bestaat dan de overeengekomen proeftijd niet
- deze regel kan een werkgever makkelijk omzeilen door een arbeidsovereenkomst voor zes maanden en één dag aan te gaan
- voorwaarde is dan wel dat de werkgever het contract zo formuleert dat voor de werknemer duidelijk is dat het niet om een halfjaarcontract gaat

# Proeftijd (WWZ)

- Zaak die speelde voor het gerechtshof in Den Bosch op 16 februari 2017

- een werkgever had de volgende bepaling in een contract opgenomen:
  - ‘1.1 Werknemer treedt met ingang van 11 februari 2016 in dienst voor bepaalde tijd van 6 maanden bij werkgever in de functie van Recruitment Consultant. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, op 11 augustus 2016.’
- het contract bevatte ook een proeftijd
- op 10 maart 2016 maakte de werkgever hier gebruik van door het contract met directe ingang op te zeggen

# Proeftijd (WWZ)

- Volgens de werknemer was deze opzegging niet mogelijk
- Hij stelde: in een halfjaarcontract is een proeftijdbeding nietig
  - de werkgever zou zodoende een tijdelijk contract zonder tussentijds opzegbeding onregelmatig hebben opgezegd en daarvoor een schadevergoeding moeten betalen
- Volgens het hof bleek uit de hiervoor genoemde contractbepaling niet dat de werkgever zes maanden en één dag had bedoeld
  - zo was het niet helder of het contract ‘tot’ of ‘tot en met’ 11 augustus 2016 liep.

# Proeftijd (WWZ)

- Het hof oordeelde dat de werknemer ervan uit mocht gaan dat het contract voor een half jaar was aangegaan
  - in de eerste zin van de bepaling stond expliciet ‘6 maanden’ en in de tweede zin stond dat ‘derhalve’ het contract op 11 augustus 2016 eindigde
  - de werkgever had duidelijker moeten formuleren en communiceren.

- De schadevergoeding bedroeg drie maandsalarissen

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Als een werkgever ontslag wil aanvragen voor de werknemer, dan kan dit op verschillende manieren
- Deze ontslagroutes zijn sinds de invoering van de WWZ gebonden aan een aantal strenge (ontslag-)regels
- Deze ontslagregels zijn (limitatief) opgenomen in het Burgerlijk Wetboek (BW)
  - Uitgangspunt hierbij is dat het BW is geschreven ter bescherming van de zwakkere partij, de werknemer!

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Het nieuwe artikel 7:669 lid 3 BW kent na invoering van de WWZ de volgende 8, limitatief opgenomen, 'redelijke' ontslaggronden:
  - A. Verval arbeidsplaatsen – bedrijfseconomisch
  - B. Langdurig arbeidsongeschikt (>24 maanden)
  - C. Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen
  - D. Disfunctioneren
  - E. Verwijtbaar handelen of nalaten werknemer
  - F. Weigeren werk wegens gewetensbezwaar en aanpassing niet mogelijk
  - G. Verstoorde arbeidsrelatie
  - H. Andere omstandigheden dan A tot en met G, die zodanig zijn dat voortzetting niet kan worden gevergd

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Bedrijfseconomische reden

- is er minder werk door veranderingen in de bedrijfseconomische situatie?
- voorbeelden:
  - de slechte, of slechter wordende, financiële situatie van het bedrijf
  - werkvermindering
  - organisatorische en/of technologische veranderingen, zoals automatisering
  - (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging
  - een bedrijfsverhuizing
  - vervallen van een loonkostensubsidie

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Bedrijfseconomische reden

- de hiervoor gegeven voorbeelden kunnen aanleiding zijn voor ontslag om bedrijfseconomische redenen
- Let op!
  - u moet de redenen voor ontslag kunnen onderbouwen bij het UWV
  - u heeft een ontslagvergunning van het UWV nodig om het ontslag te kunnen effectueren

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Langdurig zieke werknemer

- als u een ontslagaanvraag voor een langdurig zieke werknemer indient bij UWV, dan moet u de langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen onderbouwen
- u heeft een ontslagvergunning van het UWV nodig om het ontslag te kunnen effectueren

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Langdurig zieke werknemer

- het UWV beoordeelt of de volgende punten in uw situatie gelden:
  - de werknemer kan door een ziekte of handicap zijn werk niet meer doen
  - de werknemer kan binnen 26 weken niet herstellen om zijn werk weer te kunnen doen
  - de werknemer kan binnen 26 weken zijn werk niet in aangepaste vorm doen
  - de werknemer kan binnen 26 weken niet worden herplaatst in een andere passende functie
    - ook niet met behulp van scholing
  - de termijn van loondoorbetalingverplichting bij ziekte (meestal 104 weken) is voorbij

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Ontslag om persoonlijke redenen: via de kantonrechter

- als de werkgever een werknemer wil ontslaan om persoonlijke redenen, dan dient u een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in bij de kantonrechter.
- in dat verzoek beschrijft u de redenen voor het ontslag

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Ontslag om persoonlijke redenen: via de kantonrechter

- Persoonlijke redenen voor het ontslag kunnen zijn:
  - onvoldoende functioneren
  - ernstig gewetensbezwaar
  - verwijtbaar handelen of nalatigheidverstoorde arbeidsrelatie
  - veelvuldig ziekteverzuim

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Ontslag om persoonlijke redenen: via de kantonrechter

- Ontslag bij onvoldoende functioneren
  - Dit houdt in dat uw werknemer onvoldoende aan de gestelde functie-eisen voldoet en ongeschikt is voor zijn functie
  - Dit mag niet het gevolg zijn van ziekte, gebrek of onvoldoende zorg voor arbeidsomstandigheden

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Ontslag om persoonlijke redenen: via de kantonrechter

- Ontslag vanwege een ernstig gewetensbezwaar
  - dit is niet automatisch een geldige reden om hem te mogen ontslaan
  - het is uw verantwoordelijkheid en die van de werknemer om in een gesprek samen een oplossing te zoeken
  - alleen als u samen vast stelt dat het bezwaar niet op te lossen is, kunt u een ontslagvergunning aanvragen
  - een gewetensbezwaar is een bezwaar dat iemand maakt op religieuze, morele of ethische gronden

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Ontslag om persoonlijke redenen: via de kantonrechter

- Verwijtbaar handelen of nalatigheid
  - een voorbeeld hiervan is als een werknemer een (redelijke) opdracht tot overwerk weigert
  - of als hij langdurig ziek is en niet meewerkt aan zijn re-integratie
    - als u uw werknemer via de kantonrechter wilt ontslaan vanwege het niet meewerken aan re-integratie, heeft u tevens een deskundigenoordeel van UWV nodig

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Ontslag om persoonlijke redenen: via de kantonrechter
- Verstoorde arbeidsrelatie
  - de situatie moet hierbij zo ernstig zijn dat herstel van de arbeidsrelatie niet mogelijk is

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Ontslag om persoonlijke redenen: via de kantonrechter

- Veelvuldig ziekteverzuim
  - dat is op zich geen reden voor ontslag
  - maar als de gevolgen voor het bedrijf te ernstig zijn, kunt u de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden
    - bijvoorbeeld als de voortgang van het productieproces in gevaar komt
    - of als de werkdruk voor de andere werknemers te hoog wordt
  - als u uw werknemer via de kantonrechter wilt ontslaan vanwege veelvuldig ziekteverzuim, heeft u een deskundigenoordeel van UWV nodig

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Geen toestemming van UWV of kantonrechter

- er zijn situaties waarin ontslag niet via UWV of de kantonrechter hoeft te lopen
- bijvoorbeeld:
  - als werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden
  - bij ontslag tijdens proeftijd
  - bij afloop tijdelijke arbeidsovereenkomst
  - bij ontslag op staande voet

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Geen toestemming van UWV of kantonrechter

- De belangrijkste kenmerken van ontslag met wederzijds goedvinden zijn:
  - u stelt als werkgever voor om het dienstverband te beëindigen
  - u en uw werknemer zijn het met elkaar eens over het ontslag
    - u wilt dus allebei dat het dienstverband eindigt
  - u bent het samen ook eens over de financiële afhandeling van het ontslag
    - bijvoorbeeld over de uitbetaling van vakantiedagen en afkoopsom

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Geen toestemming van UWV of kantonrechter
  - als u en uw werknemer het eens zijn over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, legt u de afspraken die u hierover maakt vast in een vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst)
  - u eindigt de arbeidsovereenkomst dan door ontslag met wederzijds goedvinden
  - dat betekent dat u geen toestemming nodig heeft van UWV of de kantonrechter

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Geen toestemming van UWV of kantonrechter

- een schriftelijke vaststellingsovereenkomst is sinds 1 juli 2015 verplicht
  - u en uw werknemer moeten de overeenkomst allebei ondertekenen
  - hierna heeft uw werknemer 14 dagen bedenktijd om eventueel af te zien van de overeenkomst
  - in dat laatste geval moet hij dat schriftelijk aan u laten weten

# Ontslag aanvragen voor een werknemer (WWZ)

- Collectief ontslag

- als de werkgever binnen 3 maanden 20 of meer werknemers in 1 werkgebied ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen, dan gaat het om collectief ontslag
  - u moet dit collectief ontslag melden bij UWV en bij de vakbonden met leden die in uw bedrijf werken
  - u raadpleegt de vakbonden over de voorgenomen ontslagen en overlegt over de plannen
  - u moet meestal ook de ondernemingsraad om advies vragen

# Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst (WWZ)

# Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst (WWZ)

- Arrest van de Hoge Raad van 23 december 2016

- Wanneer speelt dit?
- Bij ontslag op staande voet
- De werkgever kan de kantonrechter voor de zekerheid verzoeken om de arbeidsovereenkomst ook voorwaardelijk te ontbinden
  - de werkgever beperkt daarmee de periode waarin hij met terugwerkende kracht het loon moet terugbetalen als het ontslag op staande voet onterecht was
- Deze mogelijkheid is echter wel beperkter dan voorheen!

# Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst (WWZ)

- Een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding kan alleen worden toegewezen als de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is
  - als het ontslag op staande voet in stand blijft, heeft een werkgever volgens de Hoge Raad geen belang meer bij het voorwaardelijk ontbindingsverzoek

- De werkgever kan <u>geen</u> voorwaardelijk ontbindingsverzoek indienen voor het geval de werknemer in hoger beroep gaat tegen de uitspraak en het gerechtshof oordeelt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst moet herstellen

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Doel van de wet
- Zorgen dat werknemers beter beschermd worden tegen de uitwassen van onderbetaling, illegale tewerkstelling en/of uitbuiting
- Door aanpassingen aan te brengen in de Wet minimumloon en het Burgerlijk Wetboek

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Maatregelen die al vóór 1 januari 2017 zijn ingevoerd:

- De ketenaansprakelijkheid voor de betaling van het loon per 1 juli 2015
  - Minimumloon
  - CAO-loon
  - Of individueel overeengekomen loon

- Aansprakelijkheidsstelling kan gebeuren door:
  - De werknemer zelf
  - Vakbonden (namens de werknemer of groepen van werknemers)

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Maatregelen die al vóór 1 januari 2017 zijn ingevoerd:

- De invoering van het minimumloon voor AOW-gerechtigden (1 juli 2015)
- Publicatie van de namen van ‘foute’ werkgevers
- Verplichting tot het uitreiken van een deugdelijke loonstrook

- Verbod op het contant uitbetalen van loon
  - per 1 januari 2016 moet minimaal het minimumloon giraal worden overgemaakt
  - op een bankrekening die op naam staat van de werknemer en/of zijn partner
    - een uitzondering geldt voor minnelijke schuldhulpverlening

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Overzicht boetes bij niet giraal uitbetalen van het loon
  - de boetes die worden opgelegd zijn per overtreding per werknemer

| Onderbetaling/ Duur | Max. 1 maand | 1 tot 3 maanden | 3 tot 6 maanden | 6 maanden of langer |
|---|---|---|---|---|
| Tot 5% | € 500 | € 750 | € 1.000 | € 1.250 |
| 5% tot 10% | € 750 | € 1.000 | € 1.250 | € 2.000 |
| 10% tot 25% | € 1.250 | € 2.000 | € 3.000 | € 4.500 |
| 25% tot 50% | € 2.000 | € 3.000 | € 4.500 | € 7.000 |
| 50% of meer | € 3.000 | € 4.500 | € 7.000 | € 10.000 |

Minder dan € 50 onderbetaling: boete is € 500

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Maatregelen die per 1 januari 2017 zijn ingevoerd:

- werknemers moeten het volledige minimumloon uitbetaald krijgen
- werkgevers mogen niet langer een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding uitbetalen of bedragen inhouden op het minimumloon
  - op het minimumloon mogen alleen volgens de wet verplichte of toegestane bedragen worden ingehouden
  - voorbeelden hiervan zijn belastingen, premies en loonbeslag
- voorschotten op het minimumloon zijn vatbaar voor verrekening, mits dit vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Maatregelen die per 1 januari 2017 zijn ingevoerd:

- Onder beperkte voorwaarden mogen nog beperkte verrekeningen en inhoudingen worden gedaan voor huurkosten en nutsvoorzieningen
  - de werknemer verleent een schriftelijke (herroepbare) volmacht aan de werkgever
  - tot maximaal 25% van het voor de werknemer geldende bruto minimumloon
  - alleen als wordt gehuurd van een gecertificeerde instelling
  - en de huurovereenkomst wordt opgenomen bij de loonadministratie
  - e.e.a. geldt niet voor/bij gedetacheerde werknemers

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Maatregelen die per 1 januari 2017 zijn ingevoerd:

- De premie Zorgverzekering van de werknemer zelf
  - de werknemer verleent een schriftelijke (herroepbare) volmacht aan de werkgever
  - een kopie van de zorgpolis wordt opgenomen bij de loonadministratie
  - de ingehouden premie mag niet hoger zijn dan de geraamde gemiddelde nominale premie
    - geldt dus niet voor gezinspolissen en aanvullende verzekeringen
    - normbedrag 2017: € 1.285,- per jaar - € 107,08 per maand

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Let op!

- met het loon boven het wettelijk minimumloon
- mogen wel zaken worden verrekend,
- maar alleen met een machtiging van de werknemer, die op elk moment door hem kan worden ingetrokken!
  - controleer of deze machtiging bij de loonadministratie is opgenomen!
  - deze machtiging is in het kader van de WAS verplicht voor elke inhouding op het loon!

# Volmacht

Naam bedrijf: .....
KvK nummer: .....
Rechtsgeldig vertegenwoordigd door: .....
Adres: .....
Postcode en vestigingsplaats: .....
Hierna te noemen werkgever,

En:

Naam werknemer: .....
Adres: .....
Postcode en woonplaats: .....
Geboortedatum: .....
Burgerservicenummer (BSN): .....

komen het volgende overeen:

1. De werknemer verklaart dat de werkgever toestemming heeft om de onderstaande bedragen in te houden op het loon van de werknemer en rechtstreeks voor hem te betalen:
   - Huisvestingskosten[1] a € ____ per _____ te betalen aan _____.
   - Zorgverzekeringspremie[2] a € ____ per _____ te betalen aan _____.

2. De zorgverzekeringspolis en/of huurovereenkomst worden door de werknemer aan de werkgever verstrekt.

3. De werknemer heeft het recht om deze volmacht te allen tijde in te trekken zonder opgaaf van redenen.

Plaats: _____
Datum: _____

_____
Handtekening werknemer

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Wie controleert op de WAS?
  - de Inspectie SZW

- Welke documenten moet u voorhanden hebben bij de controle?
  - Loonstroken
  - Schriftelijke volmachten
  - Kopie huurovereenkomsten
  - Kopie zorgpolis
  - Gegevens van de verhuurder
  - Een bewijs van certificering
  - Bewijzen van betaling aan verhuurder en/of zorgverzekeraar

# Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

- Ook is vanaf 1 januari 2017 de ketenaansprakelijkheid in het Burgerlijk Wetboek voor loonvorderingen uitgebreid met:

- de overeenkomst tot het vervoeren van goederen over de weg
- de overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg
  - (ook wel expeditie-overeenkomst genoemd)

- Dit betekent dat transportbedrijven maar ook de opdrachtgevers voor het vervoeren van goederen over de weg (afzenders, expediteur, opdrachtgever van de expediteur etc.) aansprakelijk gesteld kunnen worden voor onderbetaling van de chauffeurs!

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Staatssecretaris Wiebes heeft aangegeven dat er nog voor het volgende regeerakkoord een oplossing komt voor de problemen met wet DBA

- Dat staat in een brief die de Belastingdienst heeft verstuurd aan ZZP’ers
  - Volgens de brief gaat het kabinet samen met onder meer de sociale partners onderzoeken hoe de criteria die belangrijk zijn voor het bepalen of er sprake is van een dienstbetrekking anders kunnen worden ingevuld
  - Dit betekent dat men vermoedelijk gaat sleutelen aan de bepalingen van de arbeidsovereenkomst (loon, gezag en arbeid) in het Burgerlijk Wetboek

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Werkgevers kunnen totdat de nieuwe criteria er zijn wel overeenkomsten ter beoordeling aan de Belastingdienst voorleggen, maar dat is niet nodig

- De Belastingdienst toetst de overeenkomsten nu namelijk op basis van de huidige criteria
- Als er nieuwe criteria komen, betekent dat mogelijk ook dat de overeenkomsten die nu al goedgekeurd zijn, opnieuw beoordeeld moeten worden!

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Uitstel handhaving Wet DBA tot 2018: maar wat nu?

- tot die tijd krijgen (goedwillende) opdrachtgevers geen boete of naheffing
- in de tussenliggende periode gaat het kabinet bekijken hoe de begrippen ‘gezag’ en ‘vrije vervanging’ kunnen worden aangepast aan de moderne tijd

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Uitstel handhaving Wet DBA tot 2018: maar wat nu?

- Eindrapport Commissie Boot
- De staatssecretaris heeft bij zijn besluit het eindrapport van de Commissie Boot in acht genomen
- Deze Commissie pleit voor pas op de plaats, maar adviseert wel om aan het systeem van modelovereenkomsten vast te houden!

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Belangrijke punten uit advies

- Er moet een nadere invulling van het systeem gebaseerd op modelovereenkomsten komen
  - het moet helderder worden wanneer en op basis van welke criteria overeenkomsten vooraf zullen worden goedgekeurd en achteraf zullen worden getoetst
  - wanneer maar heel kort (gemiddeld minder dan 5 uren per week, maar nooit meer dan 12 uur in een enkele week) wordt gewerkt, dan moet het mogelijk zijn bindend overeen te komen dat geen loonheffingen hoeven te worden ingehouden en betaald

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Belangrijke punten uit advies
  - Er moet een lijst komen van indicatoren die in de richting wél-dienstbetrekking en geen-dienstbetrekking wijzen
    - zo duidt een beloning die duidelijk hoger is dan die in de branche voor een werknemer gebruikelijk is, op een onafhankelijke marktpositie.
    - dit vormt dus een indicatie van geen-dienstbetrekking

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Belangrijke punten uit advies

- Als de indicatoren wijzen richting geen-dienstbetrekking dan kan gebruik worden gemaakt van de (model-)overeenkomsten
  - als vervolgens toch komt vast te staan dat er sprake is van een dienstbetrekking
  - dan geldt voor goedwillende opdrachtgevers dat dit vooralsnog niet leidt tot naheffingen en boetes
  - maar (slechts en hooguit) tot een wijziging voor de toekomst
  - partijen kunnen dan hun gedrag nog aanpassen

  - Let op! Dit geldt niet in geval van fraude of indien evident niet conform de (model-)overeenkomst wordt gewerkt!

# De wet DBA - Modelovereenkomsten

- Voor de hiervoor genoemde nadere invulling uit het advies is geen wetswijziging nodig
  - het huidige systeem kan (en zal vermoedelijk dus) worden gehandhaafd

- Samengevat:
  - de transitieperiode die eerst tot 1 mei 2017 zou duren, is verlengd tot (voorlopig) 1 januari 2018
  - en er tot die tijd geen repressieve maatregelen (naheffingen en boetes) worden getroffen, tenzij u ‘kwaadwillend’ bent!

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

- Op 1 juli 2017 treedt de wetswijziging van de Arbo-wet in werking
- Dit is nodig in verband met de veranderende arbeidsmarkt en de daarmee samenhangende duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

- Inhoud van de wetswijziging:
  - Open spreekuur
    - Iedere medewerker heeft het recht een bedrijfsarts te bezoeken
  - Vrije toegang werkvloer
    - De bedrijfsarts krijgt vrije toegang tot de werkvloer
  - Second opinion
    - Een medewerker heeft recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

- Inhoud van de wetswijziging:
  - Grotere medewerkersbetrokkenheid
    - De werknemersvertegenwoordiging krijgt instemmingsrecht bij de keuze voor de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie
  - Duidelijkere rol preventiemedewerker
    - De preventiemedewerker krijgt een duidelijkere rol in de organisatie
  - Basiscontract arbodienstverlening
    - Er komt een basiscontract arbodienstverlening
    - Hierin worden de afspraken over de dienstverlening vastgelegd

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

- Wat is een basiscontract arbodienstverlening?
  - Het basiscontract is een verplichte overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverleners
  - Hierin is de manier van ondersteuning vastgelegd, het bevat de minimale voorwaarden voor arbodienstverlening
  - In de contracten kunnen uiteraard meer afspraken gemaakt worden, conform de wensen van de werkgever

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

- In het basiscontract moet staan hoe de arbodienstverleners de voor de werkgever verplichte taken uitvoeren

- Bij de bedrijfsarts moet het contract specifiek ingaan op de uitvoering van de volgende punten:
  - de bedrijfsarts kan iedere werkplek bezoeken
  - de bedrijfsarts heeft een klachtenprocedure
  - de bedrijfsarts moet nauw samenwerken met de preventiemedewerker en de OR, personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers
  - de bedrijfsarts honoreert in beginsel het verzoek om een second opinion
  - de bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen
  - de bedrijfsarts meldt beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

- Alle Arbo-contracten die worden afgesloten op of na 1 juli 2017 moeten direct voldoen aan de (gewijzigde) wettelijke vereisten van de Arbo-wet

- Als bestaande Arbo-contracten met de arbodienstverlener niet aan de wettelijke vereisten voldoen, krijgt de werkgever één jaar de tijd (dus tot 1 juli 2018) om dit aan te (laten) passen
  - dit kan door een aanvulling te maken op het huidige contract of door een nieuw contract af te sluiten

# Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

- Handhaving
- Inspectie SZW gaat handhaven op aanwezigheid basiscontract
  - de elementen in/van het contract zijn ook handhaafbaar gemaakt
- De (eventuele) invoering van een boete bij niet melden van beroepsziekten

# No-riskpolis 56 plussers (ZW)

# No-riskpolis 56 plussers (ZW)

- Actieplan Perspectief voor vijftigplussers

- Doel is om de arbeidsparticipatie van ouderen te verbeteren
- Eén van de maatregelen uit dit actieplan is het verlagen van de leeftijdsgrens van de No-riskpolis van 62 naar 56 jaar

- Deze No-riskpolis geeft een vergoeding aan de werkgever als een WW-gerechtigde 56-plusser in dienst komt en vervolgens ziek wordt
  - oorspronkelijk zou deze wetswijziging in 2017 ingaan, maar dat wordt nu 1 januari 2018

# Verhoging AOW-leeftijd

# Verhoging AOW-leeftijd

- AOW-leeftijd is per 1 januari 2017: 65 jaar en 9 maanden
- Hierdoor duren de verzekeringsplicht en de premieplicht voor de werknemersverzekeringen 9 maanden langer dan de 65-jarige leeftijd
- Ook de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet duurt ook 9 maanden langer
- Er zijn echter verschillen tussen het einde van de verzekeringsplicht en de premiebetalingsplicht

# Verhoging AOW-leeftijd

- De werknemer wordt 65 jaar op 14 februari 2017 (14 februari 1952)
  Na zijn 65e blijft hij nog doorwerken. Dit betekent het volgende:
  - De werknemer heeft recht op een AOW-uitkering vanaf 14 november 2017 (9 maanden na 65 jaar)
  - De verzekeringsplicht voor de AOW en de werknemersverzekeringen loopt door tot en met 13 november 2017 (de dag voor het bereiken van de AOW-leeftijd)
  - De werkgever houdt AOW-premie in en betaalt premies werknemersverzekeringen tot en met 31 oktober 2017 (tot eerste van de maand waarin AOW-leeftijd wordt bereikt)
  - De werkgever blijft werkgeversheffing Zorgverzekeringswet betalen tot het einde van de dienstbetrekking (blijft dus doorlopen)

# Verhoging AOW-leeftijd

- Bent u geboren op of na 1 januari 1955?
- Dan is uw AOW-leeftijd minimaal 67 jaar en 3 maanden
  - Vanaf 2022 hangt de AOW-leeftijd af van hoe oud mensen gemiddeld worden
  - Stijgt de levensverwachting, dan stijgt de AOW-leeftijd automatisch met 3 maanden
  - Een verhoging van de AOW-leeftijd maakt de overheid uiterlijk 5 jaar van tevoren bekend

# Pensioenwijzigingen

# Pensioenwijzigingen

- Per 1 januari 2017 zijn er 4 maatregelen ingevoerd die van invloed kunnen zijn op uw pensioen

- pensioenuitkeringen mogen ingaan op de eerste dag van de maand
- de 100%-grens en daarvan afgeleide grenzen zijn afgeschaft
- het doorwerkvereiste voor het ouderdomspensioen is afgeschaft
- het nabestaandenoverbruggingspensioen voor halfwezen is aangepast

# Pensioenwijzigingen

- Pensioen per de eerste van de maand

- ouderdomspensioen mag per 1 januari 2017 ingaan op de eerste van de maand
- dat geldt voor de maand waarin de werknemer de pensioenleeftijd bereikt
  - en de maand waarin zijn pensioenuitkering start vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd

- ook partner-, wezen- en nabestaandenoverbruggingspensioen mogen per 1 januari 2017 ingaan per de eerste van de maand waarin de werknemer overlijdt

# Pensioenwijzigingen

- Afschaffen van de zogenoemde 100%-grens
- deze regel bepaalde dat een ouderdomspensioen niet hoger mag zijn dan 100% van het laatstverdiende loon
  - dit leidde tot hoge administratieve lasten bij pensioenuitvoerders omdat deze de 100%-grens steeds moeten toetsen
- In combinatie met het afschaffen van de hierna opgenomen doorwerkvereiste moet deze maatregel werknemers meer keuzevrijheid geven ten aanzien van de ingangsdatum van hun pensioen

# Pensioenwijzigingen

- Vervallen doorwerkvereiste

- op grond van het doorwerkvereiste kon een werknemer alleen op een latere datum met pensioen gaan dan in zijn pensioenregeling staat
- als hij in loondienst blijft of als hij als ondernemer blijft doorwerken
  - de pensioenuitvoerder moet dit toetsen
  - vanwege de administratieve lasten is het doorwerkvereiste per 1 januari 2017 afgeschaft

- In combinatie met de hiervoor genoemde 100%-grens moet deze maatregel werknemers meer keuzevrijheid geven ten aanzien van de ingangsdatum van hun pensioen

# Pensioenwijzigingen

- Halfwezen krijgen weer recht op overbrugging

- Dat geldt in de situatie waarin een werknemer overleden is en zijn partner en kinderen nog geen recht hebben op een AOW-uitkering of een uitkering ANW
- Zij kunnen dan een zogenoemd nabestaandenoverbruggingspensioen op risicobasis afsluiten
  - sinds 1 januari 2015 was het voor halfwezen – kinderen onder de 18 van wie één van de ouders overleden is – niet mogelijk om dat fiscaalvriendelijk te regelen
  - dat kan per 1 januari 2017 weer wel!

# Pensioenwijzigingen

- Kleine pensioenen zijn vanaf 1 januari 2018 niet meer afkoopbaar
- Het gaat hier om pensioensaldo’s tot € 465,94
  - Werknemers die een klein opgebouwd pensioen afkopen, verkleinen hun toekomstige pensioenvoorziening
  - Op dit moment komt dit met name voor bij werknemers in de uitzendbranche, de horecabranche en de schoonmaaksector
- De pensioenuitvoerder krijgt waarschijnlijk wel het recht om pensioensaldo’s tot het genoemde bedrag per 2018 via een waardeoverdracht over te dragen naar de pensioenuitvoerder die de pensioenregeling van de nieuwe werkgever uitvoert

# Wijzigingen voor de DGA

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- per 1 april 2017 is het niet meer mogelijk voor de DGA om pensioen in eigen beheer op te bouwen

- DGA’s krijgen 3 maanden de tijd hebben om hun huidige regeling premievrij te maken en,
- voor zover van toepassing, om overdracht van een verzekerd deel naar de BV aan te vragen

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- hoe om te gaan met pensioen in eigen beheer vanaf 1 april 2017?

- de nieuwe wet kent de volgende ‘uitfaseermogelijkheden’:
  - afkoop
  - omzetting naar oudedagsverplichting
  - behoud eigen beheer op basis van premievrij pensioen (staking opbouw)

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Let op!

- de wet maakt geen onderscheid naar DGA's waarvan het pensioen wel of niet is ingegaan
- beide groepen kunnen dus gebruik maken van de mogelijkheden die hierna worden besproken,
- waarbij de opties 1 en 2 alleen in 2017, 2018 of 2019 kunnen worden toegepast

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Afkoop

- in deze optie mag het pensioen worden afgekocht op basis van de fiscale waarde
- over de afkoop wordt een belastingvoordeel gegeven als deze plaatsvindt in 2017, 2018 of 2019
  - dat belastingvoordeel is het grootst in 2017, dan blijft namelijk 34,5% van de fiscale voorziening buiten de belastingheffing
  - dit percentage loopt af, in 2018 bedraagt het 25% en in 2019 daalt het naar 19,5%

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Afkoop
- de partner van de DGA moet toestemming voor de afkoop geven als er een partnerpensioen is
  - de partner kan bij de afkoop financiële compensatie eisen voor het verlies van pensioenrechten
  - geeft de partner geen toestemming, dan wordt het pensioen bevroren
    - dit houdt in dat er geen verdere opbouw meer plaatsvindt, maar dat de al opgebouwde rechten blijven staan

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Afkoop

- voor DGA's die nog niet met pensioen zijn, geldt dat het belastingvoordeel wordt gegeven over de stand van de fiscale voorziening per 31 december 2015
- voor DGA's die al wél met pensioen zijn, geldt dat het belastingvoordeel wordt gegeven over de fiscale eigenbeheervoorziening per afkoopdatum

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Omzetting naar oudedagsverplichting

- DGA's die wel van het huidige eigen beheer af willen, maar geen geld (er voor over) hebben om de afkoop te realiseren, kunnen de eigenbeheervoorziening omvormen naar een zogenaamde ‘oudedagsverplichting’
  - dit gebeurt op basis van de fiscale waarde
  - jaarlijks wordt de verplichting opgerent tegen een marktrente die het Ministerie van Financiën jaarlijks publiceert
- Op de pensioendatum moet de DGA de oudedagsverplichting omzetten naar een lijfrente met een looptijd van tenminste 20 jaar

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Behoud huidig eigen beheer (‘premievrij’)

- De derde mogelijkheid is dat de DGA alles bij het oude laat met dien verstande dat er niet verder mag worden opgebouwd
- Het opgebouwde pensioen moet op de pensioendatum of bij overlijden ‘gewoon’ conform de pensioenovereenkomst worden uitgekeerd,
  - voor zover van toepassing rekening houdend met de overeengekomen indexatie
- bij scheiding blijft de partner recht houden op zijn/haar pensioendeel conform de wettelijke regeling, tenzij partijen onderling andere afspraken maken

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Overige aandachtpunten

- de DGA is verplicht om afkoop of omzetting naar een oudedagsverplichting te melden bij de Belastingdienst.
- uit de melding moet ook de goedkeuring van de (ex-)partner blijken
- het formulier om dit te melden is beschikbaar vanaf eind maart 2017

# Einde aan pensioen in eigen beheer

- Overige aandachtpunten

- Voor een verzekerd pensioen(deel) kan naar eigen beheer worden teruggehaald
  - dit is mogelijk als dit pensioen niet onder de Pensioenwet valt en de aanvraag uiterlijk drie maanden na inwerkingtreding van de wet is gedaan

- de vermindering of het wegvallen van het opgebouwde pensioen kan niet worden ingehaald door extra lijfrenteopbouw (in de IB) over het verleden

# Werkkostenregeling (WKR)

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat zijn de hoofdlijnen van de werkkostenregeling (WKR)?

- de WKR geldt voor vergoedingen en verstrekkingen die tot het loon behoren
- vergoedingen en verstrekkingen die geen loon zijn of waarvoor een vrijstelling bestaat, vallen dus niet onder de regeling
  - (en gaan ook niet ten koste van de vrije ruimte)
- een aantal vergoedingen en verstrekkingen vallen onder een gerichte vrijstelling of kunnen op nihil worden gewaardeerd

# Werkkostenregeling (WKR)

- Voor de vergoedingen en verstrekkingen die loon vormen moet een keuze worden gemaakt hoe deze in de (loon-) administratie worden verwerkt
- De werkgever kan de vergoeding of verstrekking:
  - verrekenen met het nettoloon van de werknemer
  - belasten als normaal loon (werknemer betaalt de belastingheffing)
  - bruteren (werkgever neemt de belasting en premieheffing voor zijn rekening)
  - verrekenen in de forfaitaire ruimte (2017: 1,2%)
  - door middel van een combinatie van bovenstaande vier mogelijkheden verrekenen
  - afschaffen
- In een aantal gevallen heeft de werkgever geen keuze!

# Werkkostenregeling (WKR)

- Als verplicht loon wordt aangemerkt:
  - deze posten blijven dus buiten de vrije ruimte en de 80% eindheffing

  - regulier loon;
  - de auto van de zaak
    - behalve deel bijtelling over buitengewone beveiligingsmaatregelen
  - de dienstwoning
    - behalve deel buitengewone beveiligingsmaatregelen
  - boetes
    - behalve verkeersboetes die niet op de werknemer zijn verhaald, hoewel dit wel mogelijk was

# Werkkostenregeling (WKR)

- Als verplicht loon wordt aangemerkt:
  - vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten
  - als de werkgever hiervoor kiest: het bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen
    - deze hoeven niet verplicht in de vrije ruimte te worden gebracht
  - 70% van de vergoedingen en verstrekkingen die niet gebruikelijk zijn
    - dit noemen we ook wel de zogenaamde ‘gebruikelijkheidstoets’

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder de gebruikelijkheidstoets?
  - de gebruikelijkheidstoets houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen niet in de WKR kunnen worden opgenomen
  - “voor zover deze vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate hoger zijn dan in voor het overige overeenkomstige omstandigheden gebruikelijk is”
    - in belangrijke mate betekent meer dan 30 procent
    - de gebruikelijkheidstoets is een open norm die daardoor onduidelijkheid en onzekerheid geeft!
  - de bewijslast ligt overigens bij de Belastingdienst
    - die moet bewijzen dat de gebruikelijkheidstoets van toepassing is!

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder de gebruikelijkheidstoets?
  - de gebruikelijkheidstoets moet voorkomen dat aanzienlijke beloningsbestanddelen worden ondergebracht in de vrije ruimte van de WKR
    - omdat daarmee een tariefvoordeel wordt behaald
    - dit wordt ook wel ‘Tariefarbitrage’ genoemd

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder de gebruikelijkheidstoets?
  - In de parlementaire toelichting wordt aangeven dat het niet gebruikelijk is om de volgende looncomponenten aan te wijzen als eindheffingsloon:
    - periodiek loon
      - per dag, week, 4-weken, maand etc.
    - vakantiegeld
    - hoge bonussen en gratificaties
    - vergoeding van vermogensschade bij indiensttreding

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder de gebruikelijkheidstoets?
  - Een klein bedrag, bijvoorbeeld een kleine gratificatie voor een werknemer die een bijzondere prestatie heeft geleverd, mag echter wel worden aangewezen
  - Ook kan het aanwijzen van een jubileumuitkering gebruikelijk zijn, mits het bedrag niet te hoog is
  - Sinds 1 januari 2016 wordt door de Belastingdienst gesteld dat vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400,- per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk worden beschouwd
    - en mag het tot en met dit bedrag worden opgenomen in de vrije ruimte van de WKR

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder de gebruikelijkheidstoets?
  - Het bedrag van € 2.400,- staat overigens los van de gebruikelijkheidstoets
    - de gebruikelijkheidstoets gaat immers pas werken indien de vergoeding in belangrijke mate (dus meer dan 30 procent) afwijkt van hetgeen gebruikelijk is
  - In de praktijk betekent e.e.a. dat zodra de grens van € 2.400,- wordt overschreden, de gebruikelijkheidstoets in werking treedt!
    - met de daarbij behorende bewijslast voor de Belastingdienst!

# Werkkostenregeling (WKR)

- Verkeersboetes en de vrije ruimte

- De mogelijkheid om een boete toe te wijzen aan de vrije ruimte bestaat alleen als de boete is opgelegd aan de werkgever!
- Een vergoeding die een werknemer ontvangt van zijn werkgever voor een boete mag niet worden opgenomen in de vrije ruimte
  - deze moet worden belast via de loonstrook bij de werknemer!

# Werkkostenregeling (WKR)

- 3 voorbeelden ter verduidelijking

- Koerier met bestelbus werkgever
  - Stel dat een koerier met de bestelbus van zijn werkgever regelmatig in winkelcentra komt en daardoor soms een bekeuring krijgt wegens het niet juist parkeren van de auto
  - Mag de werkgever deze boete dan voor zijn rekening nemen en het bedrag als eindheffingsloon toewijzen aan de vrije ruimte?

# Werkkostenregeling (WKR)

- Koerier met bestelbus werkgever
  - De bestelbus staat op naam van de werkgever
  - Hier mag de werkgever besluiten om de boete niet te verhalen bij zijn werknemer maar deze zelf te betalen
  - Het voordeel dat de werknemer hieraan heeft mag bovendien als eindheffingsloon toegewezen worden aan de vrije ruimte

# Werkkostenregeling (WKR)

- Vertegenwoordiger met auto van de zaak
  - Stel dat een vertegenwoordiger in zijn leaseauto van de zaak te laat dreigt te komen op zijn volgende afspraak en daardoor een op rood staand verkeerslicht toch maar besluit voor groen aan te zien
  - Een camera registreert dit en een bekeuring is onderweg
  - Daarnaast ontvangt hij een bekeuring voor het inhalen over een doorgetrokken streep
  - Mag de werkgever deze beide bekeuringen voor zijn rekening nemen en als eindheffingsloon toewijzen aan de vrije ruimte?

# Werkkostenregeling (WKR)

- Vertegenwoordiger met auto van de zaak
  - De leaseauto van de vertegenwoordiger wordt door de werkgever geleast
  - Hierdoor mag de werkgever besluiten om de boete niet te verhalen bij zijn werknemer maar deze zelf te betalen
  - Het voordeel dat de werknemer hieraan heeft mag bovendien als eindheffingsloon toegewezen worden aan de vrije ruimte

# Werkkostenregeling (WKR)

- Teamleider met eigen auto
  - Stel dat de teamleider besluit om in zijn eigen auto een fruitmand te bezorgen bij een medewerker die al reeds enige tijd arbeidsongeschikt is
  - Op weg er naar toe wordt hij op de foto gezet door een roulerend flitsteam van de politie omdat hij 90 rijdt waar 60 is toegestaan
  - Om te voorkomen dat de teamleider hier ziek van wordt, besluit de werkgever hem deze boete netto te vergoeden
  - Mag deze bekeuring door de werkgever als eindheffingsloon toegewezen worden aan de vrije ruimte?

# Werkkostenregeling (WKR)

- Teamleider met eigen auto
  - De auto is geen eigendom van de werkgever
  - De werkgever mag besluiten om de boete netto te vergoeden
  - Het voordeel dat de werknemer heeft mag echter niet als eindheffingsloon worden toegewezen aan de vrije ruimte!
    - er is immers sprake van een vergoeding door de werkgever
  - Dit voordeel moet belast via de loonstrook van de werknemer zelf!
    - bijvoorbeeld als bijtelling of als brutering

# Werkkostenregeling (WKR)

- Vrijgestelde kosten onder de WKR:
- Intermediaire kosten
  - Dit zijn kosten die de werknemer geacht kan worden voor de werkgever te hebben betaald
  - zoals het uit eigen zak betalen van benzine omdat de verstrekte tankpas niet werkt
  - etentjes met relaties of representatiekosten
  - een vaste vergoeding voor intermediaire kosten
    - onder extra voorwaarden

# Werkkostenregeling (WKR)

- Vrijgestelde kosten onder de WKR:

- Voordelen die niet aan de dienstbetrekking kunnen worden toegerekend
  - bijvoorbeeld de fruitmand bij ziekte of een rouwkrans bij overlijden
- Vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon)
  - bijvoorbeeld de pensioentoezegging en de diensttijduitkering
- Verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de werkelijke waarde betaalt

# Werkkostenregeling (WKR)

- De volgende vergoedingen en verstrekkingen zijn (onder voorwaarden) gericht vrijgesteld onder de WKR:
  - gereedschappen, computers en mobiele communicatiemiddelen (mits noodzakelijk!)
  - onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden
  - reiskosten
  - studiekosten
  - tijdelijke verblijfskosten en zakelijke maaltijden
  - verhuiskosten in het kader van de dienstbetrekking
  - werkplekgerelateerde voorzieningen
  - branche-eigen producten
  - extraterritoriale kosten (30%-regeling)

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder de werkplek?
  - dat is de plek waar arbeid wordt verricht en de werkgever Arbo-verantwoordelijk is
    - die werkplek mag echter niet de woning, woonboot of woonwagen van de werknemer zijn, dus een werkruimte thuis kan niet als werkplek worden aangemerkt
    - tenzij deze werkruimte een eigen ingang en sanitair heeft en met de werkgever een zakelijke huurovereenkomst voor die werkruimte is gesloten
- Wanneer iets als werkplek wordt aangemerkt, valt alles wat op die plek wordt gebruikt (ter beschikking gesteld) of verbruikt (consumeren) onder de zogenaamde nihilwaardering

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder het noodzakelijkheidscriterium?
  - Dit criterium is in 2015 ingevoerd voor computers, mobiele communicatiemiddelen, gereedschappen en dergelijke
  - Het noodzakelijkheidscriterium voor tools houdt in dat een werkgever zich in redelijkheid op het standpunt moet kunnen stellen dat de tool zonder meer nodig is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en dus overtuigend gericht is op een optimale bedrijfsvoering
  - Zo zal een redelijk handelend werkgever in het algemeen geen tablet geven aan een schoonmaker, maar wel aan een vertegenwoordiger

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder het noodzakelijkheidscriterium?
  - Recapitulatie voorwaarden noodzakelijkheidscriterium:
    - de voorziening is noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking
    - de werkgever betaalt en berekent de kosten niet door aan de werknemer
    - de werknemer moet de voorziening teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat wordt verstaan onder het noodzakelijkheidscriterium?
  - Voorwaarden noodzakelijkheidscriterium:
    - Als uw werknemer de voorziening niet teruggeeft of de restwaarde van de voorziening niet de werkgever betaalt
    - moet de werkgever vanaf het moment dat hij de voorziening niet meer nodig heeft, de restwaarde van de voorziening tot het loon van de werknemer rekenen.
    - De werkgever mag dit loonbestanddeel ook als eindheffingsloon aanwijzen in de vrije ruimte van de WKR

# Werkkostenregeling (WKR)

- Nieuwe normbedragen WKR per 1 januari 2017:

| Normbedrag voor | | Bedrag | Percentage |
|---|---|---|---|
| Vrije vergoeding per kilometer | | € 0,19 | |
| Maaltijden | | € 3,30 | |
| Huisvesting en inwoning | Normbedrag per dag | € 5,50 | |
| Verhuiskosten | Maximale vrije vergoeding voor overige verhuiskosten | € 7.750,00 | |
| Vrijwilligersregeling | Normbedrag | | |
| | - per jaar | € 1.500,00 | |
| | - per maand | € 150,00 | |
| Ziektekostenregelingen | Voor vrije verstrekking is de waarde maximaal | € 27,00 | |
| Percentage van het fiscaal loon voor de berekening van de vrije ruimte | | | 1,2% |

# Werkkostenregeling (WKR)

- Hoe moet onder de WKR e.e.a. administratief worden vastgelegd?
  - Van belang is dat uit de administratie blijkt welke vergoedingen en verstrekkingen ten laste van de vrije ruimte zijn gekomen en over welk deel eventueel 80% eindheffing is betaald
  - Verder is de inrichting van de administratie vrij
  - Daarnaast geldt voor de vergoedingen en verstrekkingen die ten laste van de vrije ruimte zijn gebracht dat deze inclusief btw moeten worden opgevoerd

# Werkkostenregeling (WKR)

- Wat is onder de WKR administratief het grootste knelpunt?
  - Het grootste probleem (strikt genomen: de grootste uitdaging) voor de administratie is gelegen in de afrekening
  - Uiterlijk met de aangifte over de maand januari van het volgend kalenderjaar moet de afrekening over de vrije ruimte plaatsvinden
  - Dat betekent dat de administratie dus medio februari compleet moet zijn
  - Immers uiterlijk op eind februari moet de aangifte ingediend worden en betaald!

# Verzekeringsplicht DGA

# Verzekeringsplicht DGA

- Wanneer is een DGA en/of zijn partner verzekerd voor de premies werknemersverzekeringen?

- Welke regels gelden er vervolgens voor de DGA en/of zijn partner m.b.t. de bijdrage Zorgverzekeringswet?

# Verzekeringsplicht DGA

- Werknemersverzekeringen

- Op 1 januari 2016 is de nieuwe Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder (Regeling DGA) in werking getreden
- Deze regeling bepaalt wanneer iemand als DGA wordt beschouwd
- Een DGA is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen

# Verzekeringsplicht DGA

- Wanneer ben je DGA?
- als je:
  - (samen met je partner) meer dan 50% van de aandelen bezit en/of over je eigen ontslag kan beslissen <u>of</u>
  - samen met bepaalde familieleden 2/3de of meer van de aandelen bezit <u>of</u>
    - bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad
    - vader/moeder, broer/zus of neef/nicht
  - met meerdere bestuurders bent en samen in ongeveer gelijke mate alle aandelen bezit
    - wordt nevengeschiktheid genoemd
- <u>en</u> daarnaast als statutair bestuurder benoemd en ingeschreven bent bij de KvK

# Verzekeringsplicht DGA

- Een DGA die niet als statutair bestuurder is benoemd,
- is dus wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen
  - Ziektewet (ZW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Werkloosheidswet (WW)

- De Zorgverzekering speelt in dit kader geen rol!

# Verzekeringsplicht DGA

- De partner van de DGA is overigens niet automatisch verzekerd voor de werknemersverzekeringen
- Ook de partner moet worden getoetst aan de voorwaarden van de Regeling DGA
- Als de partner:
  - geen aandelen bezet of geen statutair bestuurder is en/of
  - dezelfde rechten en plichten heeft als de andere werknemers
- is deze verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen!

# Verzekeringsplicht DGA en ZVW

- Welke bijdrage Zorgverzekeringswet is voor de DGA van toepassing?

- voor degene die op basis van de Regeling als DGA kwalificeert
  - en dus niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen
- wordt de <u>lage</u> bijdrage Zorgverzekeringswet van 5,4% <u>ingehouden</u>

  - wordt de Zorgverzekeringswet door de vennootschap toch vergoed,
  - dan is deze vergoeding als normaal loon belast bij de DGA!

# Verzekeringsplicht DGA en ZVW

- Welke bijdrage Zorgverzekeringswet is voor de partner van de DGA van toepassing?

- als de partner van de DGA werkzaam is in de onderneming van haar echtgenoot/partner, maar zelf geen aandelen houdt, kwalificeert deze niet als DGA!
- dit betekent dat in dat geval de hoge bijdrage van 6,65% is verschuldigd en dat de vennootschap verplicht is deze bijdrage te betalen

# Verzekeringsplicht DGA en ZVW

- Welke bijdrage Zorgverzekeringswet is voor de partner van de DGA van toepassing?

- de lage bijdrage is alleen van toepassing op de partner als deze zelf aandelen houdt <u>en</u> voldoet aan één van de criteria van de nieuwe Regeling DGA
  - bovendien moet de partner zelf ook statutair bestuurder zijn!
    - (en dus niet een ‘gewone’ werknemer)
  - in de praktijk blijkt dat het nog regelmatig voorkomt dat ten onrechte de lage bijdrage is ingehouden en afgedragen!

# Gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups

# Gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups

- Een directeur-grootaandeelhouder (DGA) van een besloten vennootschap (BV) heeft te maken met de gebruikelijk loonregeling
- voor zijn eigen werkzaamheden dient hij een loon te ontvangen wat gebruikelijk is, echter minimaal € 45.000,- (2017)

- op verzoek kan een DGA een lager loon overeenkomen met de Belastingdienst
- de DGA moet dan aannemelijk te maken dat een lager loon gebruikelijk is, vergeleken met de meest vergelijkbare dienstbetrekking

# Gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups

- Start-ups
- Voor aanmerkelijkbelanghouders die werken voor start-ups geldt vanaf 1 januari 2017 een versoepeld regime

- Zij mogen het wettelijk minimumloon (WML) nemen als gebruikelijk loon
  - of, als dat lager is, het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking
  - dit laatste moet de werkgever aannemelijk maken

# Gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups

- Om aangemerkt te kunnen worden als een start-up moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:
  - U heeft in het kalenderjaar een S&O-verklaring
  - U heeft in het kalenderjaar recht op het verhoogde starterspercentage S&O
  - U komt niet uit boven het ‘de minimis’-plafond inzake staatssteun van het Europese Verdrag
    - de minimissteun is staatssteun voor een relatief laag bedrag, die is vrijgesteld van melding bij de Europese Commissie
    - voor werknemers verzekerd voor de werknemersverzekeringen moet een Verklaring De-minimissteun worden aangevraagd bij RVO.nl
      - voor een directeur-grootaandeelhouder geldt deze voorwaarde echter niet!

# Dienstbetrekking Commissarissen

# Dienstbetrekking commissarissen

- De fictieve dienstbetrekking voor commissarissen is vervallen per 1 januari 2017
- Organisaties hoeven de commissarissen dan niet meer in de loonaangifte te betrekken
  - In een besluit heeft de staatssecretaris goedgekeurd
  - dat ervoor kan worden gekozen om de arbeidsverhouding van een commissaris
  - met ingang van 1 mei 2016 al niet meer aan te merken als een fictieve dienstbetrekking

# Dienstbetrekking commissarissen

- De afschaffing van de fictieve dienstbetrekking voor commissarissen heeft wel invloed op de volgende regelingen:
  - de (on-)mogelijke toepassing van de 30%-regeling
  - de doorbetaaldloonregeling
  - de bijdrage Zorgverzekeringswet

- De afschaffing van de fictieve dienstbetrekking heeft <u>geen</u> gevolgen voor de BTW-verplichtingen voor de betaling van de beloning

# Dienstbetrekking commissarissen

- Na 1 januari 2017 blijft het wel mogelijk om de commissaris in fictieve dienstbetrekking te houden
  - dit kan op basis van de zogenoemde opting-in-regeling
  - de commissaris moet in dat geval wel zelf de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (ZVW) betalen

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- Elke zwangere werkneemster heeft recht op verlof in verband met zwangerschap en bevalling
- Als u zwanger bent kunt u, via de werkgever of het UWV, een zwangerschaps- en bevallingsuitkering krijgen
- Deze uitkering:
  - is geregeld in de Wet arbeid en Zorg (WAZO)
  - duurt minimaal 16 weken
  - en bedraagt 100% van het dagloon van de werknemer
    - met als maximum het maximumdagloon van € 205,77

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- De regels:
  - De werkgever meldt het zwangerschapsverlof uiterlijk 2 weken van te voren bij UWV via het werkgeversportaal
  - Het verlof moet tussen de 6 en 4 weken voor de uitgerekende datum ingaan
  - De wettelijke termijn voor het verlof is 16 weken
  - Na de bevalling heeft de werkneemster recht op minimaal 10 weken verlof
  - Resterend verlof van voor de geboorte wordt bij het totale verlof opgeteld
  - Bij een vroege bevalling schuiven de dagen door naar de periode na de bevalling
  - Bij een late bevalling worden de dagen dat de baby te laat was bij het totale verlof opgeteld

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- Rekenvoorbeelden:
- 1. Resterend verlof voor de bevalling
  - Een werkneemster mag 6 weken voor de dag die volgt op de uitgerekende datum stoppen met werken
    - In dat geval resteren na de bevalling 10 weken verlof
  - De werkneemster besluit echter 1 week langer door te werken
  - De week die ze langer doorwerkt wordt opgeteld bij de resterende weken verlof na de bevalling:
    - zij heeft nu na de bevalling nog 11 (10 plus 1) weken verlof tegoed
    - de totale duur van 16 weken (5 plus 11) blijft dus gelijk!

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- 2. Bevalling te vroeg

- Een werkneemster stopt met werken 6 weken voor zij uitgerekend is
  - Zij heeft dus na de bevalling nog 10 (16 min 6) weken verlof tegoed na haar bevalling
- Haar baby komt echter te vroeg, al na 3 weken verlof
- Toch krijgt zij in totaal maximaal 16 weken verlof
  - De werkneemster heeft nu dus nog 13 (10 plus 3) weken verlof tegoed na haar bevalling

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- 3. Bevalling te laat

- Een werkneemster stopt met werken 4 weken voordat zij uitgerekend is
  - Zij heeft dus na de bevalling nog 12 (16 min 4) weken verlof tegoed
- Haar kind wordt echter 2 weken te laat geboren
- De 2 weken die de baby op zich heeft laten wachten, worden bij de verloftermijn opgeteld
  - In totaal duurt het zwangerschaps- en bevallingsverlof daarom 18 weken

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

| | **Verlof ingegaan 6 weken voor uitgerekende datum** | **Verlof ingegaan 4 weken voor uitgerekende datum** | **Bevalling vóór ingaan verlof** |
|---|---|---|---|
| **Bevalling = 6 weken vóór uitgerekende datum** | 10 weken + dagen dat baby te vroeg is -> totaal max. 16 weken | 12 weken + dagen dat baby te vroeg is -> totaal max. 16 weken | 16 weken vanaf dag na bevalling |
| **Bevalling op uitgerekende datum** | 10 weken<br>-> 16 weken | 12 weken<br>-> 16 weken | — |
| **Bevalling na uitgerekende datum** | dagen dat baby te laat was + 10 weken<br>-> 16 weken + dagen dat baby te laat was | dagen dat baby te laat was + 12 weken<br>-> 16 weken + dagen dat de baby te laat was | — |

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- Zwanger van een tweeling of meerling
  - dan geldt sinds 1 april 2016 een nieuwe regeling voor het zwangerschapsverlof bij meerlingen
    - Het zwangerschapsverlof kan dan eerder ingaan
  - de werknemer bepaalt zelf de eerste dag van het verlof
  - door de nieuwe regeling kan het verlof ingaan tussen 10 en 8 weken vóór de dag na de uitgerekende datum
    - de werknemer kan er ook nog steeds voor kiezen om het verlof ‘gewoon’ tussen 6 en 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum in te laten gaan

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- Zwanger van een tweeling of meerling
  - Per 1 april 2018 komt er een (aanvullende) wijziging op het meerlingenverlof
  - Als een werkneemster te vroeg bevalt van een meerling, wordt vanaf die datum, het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 10 weken

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- Zwanger van een tweeling of meerling

- Voorbeeld
  - een werkneemster bevalt na 37 weken zwangerschap van een tweeling.
  - als ze ervoor heeft gekozen het zwangerschapsverlof direct in te laten gaan, heeft ze dan 7 weken zwangerschapsverlof gehad
  - op dit moment is het nog zo dat alleen de dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 6 weken worden opgeteld bij het bevallingsverlof
    - net als bij de zwangerschap van een eenling

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- Zwanger van een tweeling of meerling

- Voorbeeld
  - de werkneemster heeft onder de huidige regeling recht op 17 weken (7+10) zwangerschaps- en bevallingsverlof
  - als de dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 10 weken
    - in dit voorbeeld in totaal 3 weken
  - worden opgeteld bij het bevallingsverlof, krijgt deze werkneemster straks 13 weken bevallingsverlof (10+3),
    - waardoor zij in totaal 20 weken verlof (7+13) heeft!

# Zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO)

- Kraamverlof voor vaders

- momenteel ligt er bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel om het kraamverlof voor vaders per 2019 uit te breiden

  - werknemers hebben op dit moment recht op 2 dagen betaald kraamverlof
    - werkgever betaalt deze 2 dagen
  - en krijgen hier per 2019 mogelijk drie betaalde dagen bij
    - die betaald gaan worden door het UWV
    - het maximumdagloon is bovengrens van kraamverlof

# Vrijwilligersvergoeding

# Vrijwilligersvergoeding

- Een vrijwilliger is iemand die voor de loonheffing niet in fictieve dienstbetrekking is en die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor 1 van de volgende organisaties:
  - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen
  - een sportorganisatie
  - een algemeen nut beogende instelling (ANBI)
    - bij een sportorganisatie en een ANBI zijn de rechtsvorm en het wel of niet aangifte vennootschapsbelasting hoeven doen niet van belang

# Vrijwilligersvergoeding

- Als uw organisatie met vrijwilligers werkt, is het van belang dat de werkgever hun vergoeding per tijdvak en jaar uitbetaalt
- Betaalt u de vergoedingen over meerdere jaren in één keer uit, dan loopt u het risico dat u een naheffingsaanslag loonheffingen krijgt opgelegd
- Zaak bij Rechtbank Zeeland-West-Brabant van 31 augustus 2016

# Vrijwilligersvergoeding

- In deze zaak betaalde een gemeente een vergoeding aan de leden van een adviesraad
- Eén van de leden kreeg in 2013 een bedrag van € 1.534,-
  - Daarvan was € 1.298,- voor bijeenkomsten in 2013 en € 236,- nog voor bijeenkomsten in 2012

- Doordat het uitbetaalde bedrag in 2013 hoger was dan de grens van € 1.500,-, was de vergoeding niet meer onbelast, maar belast loon
- Het bedrag dat de vrijwilliger per kalenderjaar kreeg, was dus doorslaggevend en niet de datum van de bijeenkomsten waarvoor hij de vergoeding ontving!

# Vrijwilligersvergoeding

- Let op!
- Als uw organisatie met vrijwilligers werkt, moet u met meer regels rekening houden dan alleen de € 1.500,- per kalenderjaar.
- Er gelden namelijk nog meer maxima:
  - € 4,50 per uur voor vrijwilligers van 23 jaar en ouder
  - € 2,50 per uur voor vrijwilligers onder de 23 jaar
  - € 150,- per maand ongeacht de leeftijd van de vrijwilliger!

# Vrijwilligersvergoeding

- Al deze eisen gelden naast elkaar!
  - Uw organisatie mag dus geen € 4,50 per uur betalen aan iemand die 100 uur per maand vrijwilligerswerk doet
  - en ook niet elke maand € 150,- betalen, omdat hij dan per jaar boven de € 1.500,- uitkomt
- Het is dus van belang dat organisaties goed bijhouden hoeveel uren een vrijwilliger werkzaam is en wat voor vergoeding hij daarvoor krijgt

# Vrijwilligersvergoeding

- Eind oktober 2016 heeft de Belastingdienst op haar website een ‘Regelhulp vrijwilligers’ gelanceerd
- Met deze hulp kan uw organisatie bepalen of de werknemers onder de vrijwilligersregeling valt!

# 30%-regeling

# 30%-regeling

- Nieuw aanvraagformulier 30%-regeling

- de Belastingdienst heeft een nieuw formulier gepubliceerd voor de aanvraag van de 30%-regeling voor werknemers uit het buitenland
  - formulier: Verzoek loonheffingen 30%-regeling 2017
  - dit formulier moet ondertekend worden door werkgever en werknemer
  - als de betreffende werknemer in aanmerking komt voor de 30%-regeling, stuurt de Belastingdienst een beschikking met daarin de start- en uiterlijke einddatum van de regeling

# 30%-regeling

- Inhoud 30%-regeling
  - gaat u een werknemer uit het buitenland in Nederland tewerkstellen, dan mag deze werknemer, onder strikte voorwaarden, een vergoeding krijgen voor de extra kosten vanwege zijn verblijf in Nederland
  - dit mag een vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten zijn, of een vaste forfaitaire vergoeding van 30% van het loon inclusief de vergoeding

# 30%-regeling

- Buitenlandse kosten betalen zonder de beschikking van de 30%-regeling
  - Heeft een organisatie werknemers in dienst die uit het buitenland afkomstig zijn, dan mag de werkgever hun zogenoemde werkelijke extraterritoriale kosten op declaratiebasis vergoeden zonder de beschikking van de 30%-regeling
  - Echter de forfaitaire kostenvergoeding 30/70 van het loon (zonder bewijsstukken) mag dan niet worden toegepast!

# 30%-regeling

- De kosten die door de Belastingdienst in ieder geval gezien worden als extraterritoriaal zijn:
  - de extra kosten voor levensonderhoud doordat prijzen in Nederland hoger zijn dan in het thuisland, zoals maaltijden, gas, water en licht
  - de kosten voor een kennismakingsreis naar het werkland, eventueel met het gezin, om bijvoorbeeld te zoeken naar een woning of een school
  - de kosten voor het aanvragen of omzetten van officiële persoonlijke papieren, zoals verblijfsvergunningen, visa en rijbewijzen
  - de kosten voor medische keuringen en vaccinaties voor het verblijf in Nederland
  - de dubbele huisvestingskosten, omdat de werknemer in het land van herkomst blijft wonen, bijvoorbeeld hotelkosten in Nederland

# 30%-regeling

- De kosten die door de Belastingdienst in ieder geval gezien worden als extraterritoriaal zijn:
  - de eerste huisvestingskosten, maar alleen dat deel dat meer dan 18% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking beslaat
  - de kosten voor opslag van het deel van de boedel dat niet wordt verhuisd naar Nederland
  - de reiskosten naar het land van herkomst, bijvoorbeeld voor familiebezoek of gezinshereniging
  - de extra kosten voor het laten invullen van de aangifte inkomstenbelasting als dat duurder is dan het laten invullen van de aangifte door een vergelijkbare belastingadviseur in het land van herkomst met een maximum van € 1.000,- per werknemer

# 30%-regeling

- De kosten die door de Belastingdienst in ieder geval gezien worden als extraterritoriaal zijn:
  - de cursuskosten om Nederlands te leren voor de werknemer en zijn gezinsleden
  - de extra (niet-zakelijke) gesprekskosten voor telefoneren met het land van herkomst
  - de kosten van een aanvraag vrijstelling sociale zekerheid, zoals een A1/E101-verklaring
  - de extra kosten voor schoolgelden voor een internationale school of voor een internationale afdeling van een gewone school

# 30%-regeling

- De volgende kosten mogen werkgevers niet onbelast vergoeden, omdat ze niet onder de extraterritoriale kosten vallen:
  - de uitzendtoelagen, bonussen en vergelijkbare vergoedingen (foreign service premium, expat allowance, overseas allowance)
  - de vermogensverliezen
  - de aan- en verkoopkosten van een woning (reimbursement expenses purchase house, brokers fee)
  - de compensatie voor hogere belastingtarieven in het werkland (tax equalization)

# Vragen?

# Wij zien u graag terug:

in het najaar van 2017

voor het Actualiteitencollege Loonheffingen & Arbeidsrecht

www.payrollboeken.nl

www.prb-opleidingen.nl