

ABAB info

Doe er uw voordeel mee

ABAB
ACCOUNTANTS EN ADVISEURS



ABAB info Special Lonen 2012

- » Werkkostenregeling: een update
- » Auto van de zaak: een update
- » Stimuleringsmaatregelen voor medewerkers

Werkkostenregeling: een update

Per 1 januari 2011 is onder de naam werkkostenregeling het nieuwe regime voor vrije vergoedingen en verstrekkingen van kracht geworden. U kunt in 2012 en 2013 nog kiezen of u de werkkostenregeling gaat toepassen of dat u blijft vasthouden aan de bestaande regelgeving. Na evaluatie in 2012 zal de werkkostenregeling in 2014 definitief worden ingevoerd.

Inmiddels kan er al een jaar met de werkkostenregeling worden gewerkt.

Aanpassingen en verduidelijkingen in de werkkostenregeling

Naar aanleiding van onder andere een tussenevaluatie van de werkkostenregeling en overleg met diverse belangengroepen, zijn er enkele nieuwe wijzigingen:

Versoepeling verwerking eigen bijdrage bij loon in natura

De wetgeving regelde dat een eigen bijdrage van de medewerker in mindering kwam op de waarde die in aanmerking genomen moest worden. Dit hield in dat de eigen bijdrage per individuele medewerker moest worden geadmistreerd. Aangezien het nu juist de bedoeling is van de werkkostenregeling te komen tot administratieve lastenverlichting, is nu geregeld dat u met ingang van 2012 de totale waarde van verstrekkingen mag verminderen met het totaalbedrag van de eigen bijdrage van de medewerkers voor de betreffende verstrekking.

Verhoging vrije ruimte per 1 januari 2013

Binnen de werkkostenregeling mag u nu maximaal 1,4% van de fiscale loonsom

onbelast vergoeden en verstrekken aan uw medewerkers (de vrije ruimte). Deze vrije ruimte wordt met ingang van 2013 met 0,1% verhoogd tot 1,5% van de fiscale loonsom. De loonsom bestaat uit het loon waarover de loonbelasting wordt ingehouden (volgens de normale tarief-tabellen, het anoniementarief of de tabel bijzondere beloning). Eindhffingsloon behoort daarom niet tot de grondslag. In het Belastingplan 2013 is echter nog financiële ruimte ingeboekt voor een aanvullende stijging van de vrije ruimte met 0,1%, dus naar 1,6%.

Verduidelijking begrip werkplek

De waarde van een groot aantal voorzieningen op de werkplek valt niet in de vrije ruimte, maar wordt op nihil gewaardeerd. Maar wat is precies een werkplek? De definities zijn verduidelijkt. Zo kan een auto een werkplek zijn als een medewerker daarin arbeid verricht en als de werkgever arbo-verantwoordelijk is voor dat vervoermiddel. Daarnaast kan een parkeerplaats of garage op het bedrijfsterrein van een werkgever deel uitmaken van een werkplek indien deze openbare ruimte (ook) toegankelijk is voor medewerkers.

Onder werkplek wordt – bij de nihilwaarderingen – meestal verstaan: ‘elke plaats die voor het verrichten van arbeid wordt gebruikt en waarvoor voor de werkgever de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van toepassing is’. Dit betekent dat wordt aangesloten bij de verplichtingen die u hebt op grond van de Arbowet. Hierop geldt echter wel één uitzondering. In het kader van de werkkostenregeling wordt de werkplek in de woning van een medewerker voor de nihilwaarderingen niet als werkplek beschouwd, terwijl de Arbowet deze ruimte wél als werkplek beschouwt. Tevens vormen niet alle voorzieningen die de werkgever voor de medewerker treft loon. Er moet sprake zijn van een voldoende oorzakelijk verband tussen de voorziening en de dienstbetrekking (oorzakelijk-verbandcriterium) en de voorziening moet een privévoordeel voor de medewerker meebrengen (voordeelcriterium). Voorzieningen die geen privévoordeel meebrengen vormen geen loon en blijven daarom onbelast, onafhankelijk van de vraag of ze op de werkplek worden gebruikt of verbruikt.

Verduidelijking beroepsregister

Inschrijving in een beroepsregister is vrijgesteld en valt dus niet in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Dit geldt niet alleen voor verplichte registraties, maar ook als op een andere wijze sprake is van voldoende kwaliteitsborging vanuit de beroepsvereniging.

Verduidelijking nihilwaardering feest op de werkplek

Als medewerkers naar een andere locatie moeten voor een personeelsfeest, receptie of jubileumfeest, geldt nu ook voor deze medewerkers de nihilwaardering, dus niet alleen voor die medewerkers die al op die locatie werkzaam zijn.

Eindafrekening werkkostenregeling

Past u de werkkostenregeling toe, dan bent u gedurende het jaar 2011 waarschijnlijk uitgegaan van een schatting van de vrije (forfaitaire) ruimte. In de laatste loonaangifte over 2011 maakt u dan een eindafrekening.

Bepalen vrije ruimte

Er zijn voor bestaande ondernemers twee praktische regelingen om de vrije ruimte te bepalen.

1. De eerste is om het jaarloon van het voorafgaande kalenderjaar, herleid naar het tijdvak, als uitgangspunt te nemen. Om de vrije ruimte voor bijvoorbeeld de maand januari 2011 te bepalen, mag dan over 1/12 deel van het totale bedrag aan fiscaal loon in 2010 het percentage van 1,4 worden toegepast. Dit mag u vervolgens elke maand toepassen. Uiterlijk in het eerste loontijdvak van 2012 moet dan een herrekening plaatsvinden naar het werkelijke fiscale loon in 2011.
2. De tweede regeling is om eerst de vrije jaarruimte die is berekend naar het jaarloon over 2010 te benutten. Pas wanneer die jaarruimte in de loop van 2011 wordt overschreden, zal voor de komende tijdvakken moeten worden afgerekend. Uiterlijk in het eerste loontijdvak van 2012 moet u dan een herrekening maken naar het werkelijke fiscale loon in 2011.

Deze herrekening maakt u voor beide methoden als volgt:

- U berekent de werkelijke waarde van de totale vergoedingen en verstrekkingen die in de vrije ruimte vallen aan de hand van uw financiële administratie over 2011.
- U berekent de werkelijke vrije ruimte aan de hand van het totale fiscale loon in 2011.
- U toetst de totale vergoedingen en verstrekkingen (die in de vrije ruimte vallen) aan de werkelijke vrije ruimte.
- U neemt het positieve of negatieve verschil op in uw eerste aangifte van 2012. Is de vrije ruimte groter dan de vergoedingen en verstrekkingen, dan krijgt u 80% eindheffing over het verschil terug. Is de vrije ruimte kleiner, dan moet u 80% eindheffing over het verschil betalen.



Bent u een startende ondernemer? Dan moet u de volgende methode toepassen:

1. U moet 1,4% van het totale fiscale loon per aangiftetijdvak van het lopende kalenderjaar nemen.
2. Vervolgens moet u per aangiftetijdvak toetsen of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven. Het bedrag dat boven de vrije ruimte uitkomt, verwerkt u per tijdvak in uw aangifte. U betaalt hierover 80% eindheffing.

Een nadeel van deze methode is dat u grote kostenposten niet volledig belastingvrij kunt vergoeden. Ook moet u met deze methode per aangiftetijdvak rekening houden met wisselende loonsombedragen door bijvoorbeeld veranderingen in uw personeelsbestand en uitbetaling van vakantiegeld of een dertiende maand. Bovendien mag u het bedrag waarmee u uw vrije ruimte overschrijdt, niet doorschuiven naar volgende aangiftetijdvakken waarin u misschien vrije ruimte overhoudt. Tot slot mag u ook niet herrekenen.

Tip

Om de vrije ruimte niet aan te tasten, kunt u ervoor kiezen bepaalde aangewezen zaken die voorheen vergoed of verstrekt werden, in het vervolg ter beschikking te stellen aan de medewerker. Ter beschikking stellen houdt in dat de medewerker deze zaken bij het einde van het dienstverband aan u terug moet geven. Denk hierbij aan zaken als gereedschap en mobiele telefoons.

Auto van de zaak: een update

De standaardbijtelling voor een auto van de zaak bedraagt 25% van de catalogusprijs van de auto. Het percentage kan lager uitvallen, afhankelijk van de milieuvriendelijkheid van de auto.

Er geldt een laag bijtellingspercentage van 14% voor auto's met een lage CO₂-uitstoot; maximaal 95 g/km (diesel) of 110 g/km (andere brandstoffen). Daarnaast is er op de aankoop geen Belasting van Personenauto's en Motorrijwielen (BPM) verschuldigd en hoeft de medewerker geen motorrijtuigenbelasting te betalen.

Voor auto's zonder CO₂-uitstoot geldt een bijtelling van 0% tot en met 2014. Daarnaast geldt een bijtellingspercentage

van 20% voor zuinige auto's die niet voldoen aan de hiervoor genoemde strakke norm. Deze groep omvat de grotere auto's die vaak als leaseauto van de zaak worden gebruikt.

Per 1 juli 2012 wordt de bijtelling voor zuinige auto's gewijzigd.

Bijtelling en tijdelijke vrijstelling bijtelling zuinige personenauto's LB/IB

De grenzen van de verlaagde bijtellingspercentages voor het privégebruik van (zeer) zuinige auto's 'van de zaak' worden

jaarlijks per 1 januari stapsgewijs aangescherpt om te komen tot gelijke grenzen voor benzine- en dieselauto's in 2015. Vanaf dat jaar zal de 14%-bijtelling gelden voor auto's met een CO₂-uitstoot van maximaal 82 g/km. Genoemde grens is gelijk aan de vrijstellingsgrens in de BPM.

De 20%-bijtelling zal vanaf dan gelden voor auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 82 g/km, maar niet meer dan 110 g/km (ongeacht brandstof), een grens gelijk aan de eerste schijf in de BPM.



Uitzondering: voor 1 juli 2012 op kenteken

De aanscherping geldt voor auto's die na de inwerkingtreding (1 juli 2012) van de herziene bijtelling voor het eerst op kenteken worden gesteld. Zolang de voor 1 juli 2012 aangeschafte auto niet van eigenaar verandert dan wel aan dezelfde persoon ter beschikking blijft staan, blijft de lage bijtelling van toepassing. Voor de auto die na 1 juli wordt aangeschaft, blijft het op dat moment geldende bijtellingspercentage gelden gedurende de gebruikelijke leaseperiode (60 maanden). Na de periode van 60 maanden geldt het bijtellingspercentage volgens de criteria die op dat moment van kracht zijn. In 2015 wijzigen de grenzen voor CO₂-uitstoot opnieuw.

Voor bedrijfsauto's met een CO₂-uitstoot van niet meer dan 50 g/km geldt per 1 januari 2012 tot en met 2013 een bijtelling van nihil.

Hieronder treft u het overzicht aan van de CO₂-grenzen.

Benzine	2011	01-07-2012	2013	2014	2015
14%	<111	<103	<96	<89	<83
20%	111-140	103-132	96-124	89-117	83-110
25%	>140	>132	>124	>117	>110
Diesel	2011	01-07-2012	2013	2014	2015
14%	<96	<92	<89	<86	<83
20%	96-116	92-114	89-112	86-111	83-110
25%	>116	>114	>112	>111	>110



Stimuleringsmaatregelen voor medewerkers

Ook in 2012 gelden maatregelen om meer te investeren in personeel.

Verlaging Afdrachtvermindering S&O

De afdrachtvermindering spur- en ontwikkelingswerk (S&O) voor 2012 is zowel qua percentage als loongrens in 2012 verlaagd naar 42% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat betrekking heeft op spur- en ontwikkelingswerk (S&O-loon) tot maximaal € 110.000. Voor het resterende S&O-loon bedraagt de afdrachtvermindering 14% over een maximum van € 14.000.000. Voor starters bedraagt de afdrachtvermindering S&O in 2012 60% van het S&O-loon, gemaximeerd op € 110.000. Over het meerdere S&O-loon geldt voor starters eveneens 14%.

Tip

Een aanvraag Afdrachtvermindering S&O doet u bij Agentschap NL. Voor de begeleiding bij en het opstellen van uw S&O-aanvraag kunt u terecht bij Subsidiefocus. Als u op zoek bent naar begeleiding, bemiddeling en advies over andere programma's op het gebied van duurzaamheid en innovatie bent u ook bij Subsidiefocus aan het juiste adres. Subsidiefocus begeleidt uw aanvragen van A tot Z.

Meer informatie vindt u op www.subsidiefocus.nl.

Afdrachtvermindering onderwijs uitgebreid

De afdrachtvermindering onderwijs die kan worden toegepast als een opleiding wordt gevolgd in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), de beroepsopleidende leerweg (BOL) of werkend leren op hbo-niveau is uitgebreid. De afdrachtvermindering kan met ingang van 2012 ook worden toegepast indien de opleiding wordt gevolgd in een ander

EU-land of een land dat behoort tot de Europese Economische Ruimte (EER). Wel geldt daarbij de eis dat de opleiding qua kwaliteit en niveau vergelijkbaar is met één van de genoemde Nederlandse opleidingsvarianten. Dit laatste moet blijken uit verklaring van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Afschaffing verhoogde arbeidskorting

De verhoogde arbeidskorting voor medewerkers die aan het begin van het kalenderjaar 57 jaar of ouder zijn, is met ingang van 2012 komen te vervallen. Deze zal opgaan in de werkbonus, een onderdeel van het vitaliteitspakket, dat met ingang van 2013 wordt ingevoerd.

Kleinebanenregeling afgeschaft

De kleinebanenregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Deze crisismaatregel was in 2010 ingevoerd ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid. De kleinebanenregeling hield in dat u vrijgesteld was van de betaling van de premies werknemersverzekeringen voor medewerkers jonger dan 23 jaar. Dit was alleen mogelijk als hun loon voor de werknemersverzekeringen niet hoger was dan ongeveer 50% van het wettelijke minimumloon. Ook hoefde u voor deze jongeren geen inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet in te houden en te vergoeden.

Overige stimuleringsmaatregelen indienstneming bepaalde medewerkers

In 2012 blijven de volgende financiële regelingen wel van kracht:

Premiekorting voor oudere medewerkers (voorheen premievrijstelling)

Ook in 2012 hebt u in de volgende situaties recht op premiekorting voor oudere medewerkers:

- U neemt in 2012 een uitkeringsgerechtigde in dienst die 50 jaar of ouder is. Dit geldt voor nagenoeg alle uitkeringen, met uitzondering van de

Ziektewet. Hierbij kan uw voordeel oplopen tot € 6.500 per jaar als de medewerker 36 uur of meer per week werkt. Werkt hij minder, dan wordt dit bedrag pro rata verminderd.

- U hebt een medewerker van 62 jaar of ouder in dienst. Uw voordeel bedraagt maximaal € 2.750 op jaarbasis.

Premiekorting voor medewerkers met een arbeidshandicap

De premiekorting voor medewerkers met een arbeidshandicap blijft in 2012 bestaan. De korting geldt voor medewerkers die recht hebben op een WIA-, een Wajong- of vergelijkbare uitkering. Ook voor medewerkers die de status SFB (structurele functionele beperking) hebben, geldt deze premiekorting. Uw voordeel bedraagt maximaal € 2.042 op jaarbasis.

Verbreiding toepassing premiekorting

De Verzamelwet SZW 2012 kent een voor de salarispraktijk interessante aanpassing. Kleine bedrijven kunnen lang niet altijd de premiekorting te gelde maken. Om deze 'verzilveringsproblematiek' voor kleine bedrijven te verminderen, is het nu toegestaan de premiekorting oudere medewerker of premiekorting arbeidsgehandicapte medewerker ook op de premies ten behoeve van de sectorfondsen toe te passen. Hierdoor wordt de premiegrondslag voor de premiekorting verbreed, waardoor kleine werkgevers meer premiekorting kunnen verzilveren. De Wet financiering sociale verzekeringen is om die reden aangepast.

Doorwerkbonus

De doorwerkbonus in de Inkomstenbelasting voor medewerkers van 61 jaar en ouder die niet met vervroegd pensioen gaan blijft dit jaar nog van kracht, maar is enigszins ingeperkt om oneigenlijk gebruik te voorkomen. In 2013 verdwijnt de doorwerkbonus om plaats te maken voor een werkbonus. Deze werkbonus zal via de loonbelasting lopen.

Jaar waarin medewerker	2011	2012
62 wordt	5%	1,5%
63 wordt	7%	6%
64 wordt	10%	8,5%
65 wordt	2%	2%
66 wordt	2%	2%
67 wordt	1%	1%

Stopzetting loonkostensubsidie

Per 1 januari 2012 is de regeling loonkostensubsidie (LKS) niet langer van kracht. Als u een werkloze aanneemt die jonger is dan 50 jaar, hebt u dus geen recht meer op subsidie.

Einde spaarloon en levensloop en introductie vitaliteitsregeling

Met ingang van 1 januari 2012 is zowel de spaarloon- als de levensloopregeling vervallen. Sparen in de spaarloonregeling is niet langer mogelijk en alleen onder bepaalde voorwaarden kan er nog tegoed worden opgebouwd in de levensloopregeling. Voor beide geldt een overgangsregeling.

Overgangsrecht spaarloonregeling per 1 januari 2012

Per 1 januari 2012 kan uw medewerker belastingvrij het totale tegoed van zijn spaarloonrekening in één keer opnemen. Een andere optie is het tegoed op de geblokkeerde rekening te laten staan. Elk jaar valt dan een deel van het spaartegoed vrij. Op dat vrijgevallen deel is niet langer de vrijstelling van box 3 (vermogensrendementsheffing) van toepassing. Voor het spaarloondeel dat op de spaarloonrekening blijft staan, uiteraard met uitzondering van het vrijgevallen tegoed, blijft de vrijstelling van box 3 gelden tot 1 januari 2016.

Overgangsrecht levensloopregeling

Een medewerker die voldoende saldo op zijn rekening heeft staan, dat wil zeggen minimaal € 3.000 (inclusief de rendementsbijschrijving over 2011 die begin 2012 plaatsvindt), mag onder de huidige voorwaarden blijven doorsparen in de levensloopregeling. Wel bouwt de medewerker niet langer levensloopverlofkorting op over zijn inleg.

In 2013 kan uw medewerker ervoor kiezen het spaartegoed in de levensloopregeling eenmalig onbelast door te storten naar de nieuwe regeling vitaliteitssparen (die onderdeel uitmaakt van het vitaliteitspakket), zelfs al zou dit betekenen dat het spaartegoed in de vitaliteitsregeling hierdoor hoger wordt dan de maximaal toegestane € 20.000. Ook na 2013 kunnen deze deelnemers hun levenslooptegoed

fiscaal geruisloos doorstorten naar vitaliteitssparen. Voor die jaren geldt echter wel het maximum dat in vitaliteitssparen fiscaal wordt gefaciliteerd (€ 20.000 in 2013). Over het eventuele meerdere moet belasting worden betaald bij de aanslag over het desbetreffende jaar. De levensloopverlofkorting wordt ook in deze situaties verrekend. Terugkeer naar de levensloopregeling is dan niet meer mogelijk, omdat de deelname aan het overgangsrecht na 2013 alleen mogelijk blijft als de waarde van de aanspraak ingevolge levensloop aan het begin van het kalenderjaar meer bedraagt dan nihil. Een medewerker moet wel een definitieve keuze maken voor ofwel vitaliteitssparen ofwel levenslooptegoed. Deelnemen aan beide regelingen gelijktijdig is niet toegestaan.

Bedraagt het spaartegoed van de medewerker minder dan € 3.000 (inclusief de rendementsbijschrijving over 2011 die begin 2012 plaatsvindt), dan is doorsparen in de levensloopregeling niet langer mogelijk. De medewerker heeft dan drie opties:

1. Het tegoed in 2012 of 2013 opnemen om daar verlof mee te betalen. Bij opname betaalt de medewerker over het opgenomen saldo loonheffing en – voor zover nog van toepassing – de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.
2. Het doorstorten van het tegoed in 2013 naar de nieuwe regeling vitaliteits-sparen.
3. Kiest de medewerker voor geen van

beide opties, dan moet hij loonheffing betalen over het levenslooptegoed dat op 31 december 2013 op de rekening staat.

Wat te doen met werkgeversbijdrage?

De fiscale regeling rond levensloop bepaalt dat een werkgever een medewerker die niet deelneemt aan de levensloopregeling en die voor de rest in dezelfde omstandigheden verkeert, niet anders mag behandelen dan een medewerker die wel deelneemt aan de levensloopregeling ('opting-out'). Bij ongelijke behandeling wordt de levensloopregeling onzuiver. Dit betekent dat direct fiscaal moet worden afgerekend over de gespaarde bedragen. Het gaat hier om een fiscale sanctiebepaling. Kunt u nu stoppen met betalen van deze bijdrage aan de niet-spaarders nu de regeling vervalt of moet u de niet-spaarders een compensatie betalen?

Deze vraag is voorgelegd aan de Belastingdienst en het ministerie van Financiën. Zij zijn van mening dat medewerkers die als gevolg van de invoering van het Belastingplan 2012 niet langer (kunnen) deelnemen aan de levensloopregeling, op gelijke wijze moeten worden behandeld als medewerkers die wel blijven deelnemen. U kunt om die reden de medewerkers die niet meer kunnen deelnemen, niet uitsluiten van een werkgeversbijdrage. Wat dat betreft blijft de fiscale sanctiebepaling gehandhaafd.

Vitaliteitssparen vanaf 1 januari 2013

Doel van deze regeling is het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere medewerkers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Bij de aanpak van duurzame inzetbaarheid zullen de sociale partners nauw betrokken worden. Het totale vitaliteitspakket, waarvan het vitaliteitssparen een onderdeel is, is vormgegeven langs drie lijnen: doorwerken, mobiliteit en loopbaanfaciliteiten.

Het vitaliteitssparen biedt deelnemers de mogelijkheid maximaal € 20.000 gefaciliteerd te sparen waarbij een maximuminleggrens geldt van € 5.000 op jaarbasis. Het sparen verloopt via de aangifte inkomstenbelasting en staat niet alleen open voor medewerkers, maar ook voor zzp'ers. De inleg is fiscaal aftrekbaar voor de aangifte inkomstenbelasting en voor de premie volksverzekeringen. Premies werknemersverzekeringen zijn (aangezien alles via de inkomstenbelasting loopt) uiteraard niet aan de orde.



Hoofdpijnen pensioenakkoord

In het nieuwe pensioenakkoord is afgesproken dat de pensioenuitkering niet langer gegarandeerd wordt, maar afhankelijk wordt van het behaalde rendement en van de levensverwachting.

- De AOW-leeftijd gaat in 2020 naar 66 jaar (voor mensen geboren in 1955 tot en met 1959).
- Hierna wordt de AOW gekoppeld aan de levensverwachting. Om de vijf jaar kan de AOW-leeftijd worden verhoogd. De verhoging wordt elf jaar van tevoren vastgesteld, voor het eerst per 1 januari 2014 (waarschijnlijk per 2025 naar 67 jaar).
- De AOW-uitkering wordt tijdelijk – van 2013 tot en met 2028 – extra verhoogd. De verhoging bedraagt 0,6% van het huidige AOW-pensioen van een gehuwde (ongeveer € 54 bruto per jaar). Over de totale periode van vijftien jaar bedraagt de verhoging dus 9%. Dit heeft gevolgen voor de inbouw van de AOW in de pensioenen. De AOW-franchise wordt hierdoor hoger.
- De tijdelijke verhoging van de AOW-uitkering wordt onder meer gefinancierd uit de ouderenkorting die tussen 2020 en 2028 wordt afgebouwd. Wel komt er vanaf 2020 voor de lagere inkomens (< € 24.000) een inkomensafhankelijke ouderenkorting van maximaal € 300 per jaar.
- Door invoering van een flexibele AOW kunnen mensen kiezen wanneer ze stoppen met werken. Zo kunnen mensen de AOW (deels) later laten ingaan, tot uiterlijk vijf jaar na de datum waarop recht op een AOW-uitkering is ontstaan. De opslag bedraagt 6,5% per jaar. Vanaf 2020 bestaat de mogelijkheid de AOW maximaal twee jaar eerder te laten ingaan, maar niet eerder dan op 65-jarige leeftijd. De korting bedraagt dan eveneens 6,5% per jaar.
- Ouderen met een laag inkomen kunnen het spaargeld uit de extra arbeidskorting aanwenden om te stoppen bij 65 jaar.
- Het wordt oudere medewerkers makkelijker gemaakt om door te werken. Bestaande belemmeringen zullen worden weggenomen (ontslag, loondoorbetaling bij ziekte).
- Ook vinden er aanpassingen plaats in de derde pensioenpijler (de aftrek van de lijfrentepremies).

De aftrek van lijfrentepremies, die nu nog 17% van het pensioengevend salaris (PGS) bedraagt, wordt verlaagd naar 16,4% in 2013 en naar 15,8% in 2015. Wel wordt de AOW-inbouw (franchise) verhoogd.

Vrijwillige voortzetting pensioenregeling

Op grond van de Pensioenwet is het voor zelfstandigen mogelijk om de premiebetaling aan de vroegere pensioenregeling die bij de werkgever gold, voor een periode van tien jaar voort te zetten. Fiscaal was deze premie echter maar maximaal drie jaar aftrekbaar. Nu is deze laatste termijn ook opgerekt naar tien jaar.



Wet uniformering loonbegrip en voorbereiding op invoering in 2013

De Wet uniformering loonbegrip (WUL) wordt weliswaar pas per 2013 ingevoerd, maar het is toch handig alvast te weten wat er gaat wijzigen.

De Wet uniformering loonbegrip houdt in dat er één loonbegrip komt voor loonbelasting/premies volksverzekeringen (loonheffing), premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Met andere woorden: het brutoloon sociale verzekeringen = loon voor de Zvw = loon voor de loonheffing.

Het loonstrookje wordt zowel voor u als voor uw medewerker stukken eenvoudiger. Het loonstrookje wordt korter en duidelijker, omdat de verschillende ingewikkelde tussenberekeningen tussen bruto- en nettoloon vervallen en de correcties bij meerdere dienstbetrekkingen komen te vervallen. De invoering betekent alleen dat de softwareprogramma's dit jaar op enkele onderdelen moeten worden aangepast.

Totstandkoming uniform loonbegrip

Het is mogelijk te komen tot een uniform loonbegrip door de bestaande discoördinatiepunten af te schaffen en overige maatregelen in te voeren, zoals:

- Het definitief afschaffen van het mede-

Wijziging 30%-regeling

Met ingang van 1 januari 2012 is de 30%-regeling voor medewerkers die naar Nederland komen aangescherpt. Voor specifiek advies kunt u contact opnemen met de adviseurs van ABAB Salaris- en Personeelsdiensten.

werkersdeel van de premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Het medewerkersdeel is de afgelopen jaren – vooruitlopend op de definitieve afschaffing – op nihil gesteld.

- Invoering van de omkeerregel voor inleg en opname van levensloop. Een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling behoort niet tot het loon, de opname van het tegoed vormt wel loon voor alle loonheffingen.
- Een bijtelling van de auto voor alle heffingen. Voor de werkgever kan dit een forse lastenverzwaring betekenen voor die categorie medewerkers die onder het premie maximum valt, aangezien er nu premie werknemersverzekeringen over die bijtelling bijkomt.
- Het vervallen van de verplichte inkomensafhankelijke bijdrage Zvw met daarvoor in de plaats een Zvw werkgeversheffing die meeloopt met de premiegrens voor de werknemersverzekeringen. Dit heeft tot gevolg dat de ingewikkelde teruggave van te veel betaalde Zvw-premie bij meerdere dienstbetrekkingen komt te vervallen.
- Het afschaffen van de franchise-WW: voor de WW-premie hoeft u geen aparte gegevens meer bij te houden. De WW-premie voor werkgevers wordt verlaagd.

Actualiteiten arbeidsrecht

Een overzicht van enkele actualiteiten die u in 2012 in uw praktijk tegen kunt komen:

Wijziging Wet melding collectief ontslag: de gekozen route niet langer bepalend

Er is sprake van een collectief ontslag als er minstens twintig arbeidsovereenkomsten worden beëindigd binnen een tijdvak van drie maanden. Voor het antwoord op de vraag of de Wet melding collectief ontslag (WMCO) van toepassing is of niet, is het vanaf 1 maart 2012 niet meer relevant op welke wijze de werkgever de arbeidsovereenkomsten beëindigt. Dus of het nu gaat om ontbinding, opzegging of een beëindiging met wederzijds goedvinden in overleg met de medewerker, de WMCO is altijd van toepassing als binnen een periode van drie maanden de arbeidsovereenkomsten van minstens twintig medewerkers (door opzegging, ontbinding of via wederzijds goedvinden) worden beëindigd.

U moet de voorgenomen reorganisatie melden bij de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf in het district van de vestigingsplaats van uw bedrijf. Een afschrift van de melding moet u naar de betrokken vakorganisaties sturen. Vervolgens zult u in overleg moeten treden met de vakbonden om te bekijken of het mogelijk is de personele consequenties van de voorgenomen reorganisatie te verzachten. Denk hierbij aan de totstandkoming van een sociaal plan.

Tijdelijke verruiming onmisbaarheids-criterium ten einde

Met ingang van 1 januari 2012 is het Ontslagbesluit gewijzigd: de tijdelijke verruiming van het onmisbaarheids-criterium bij een bedrijfseconomisch ontslag is beëindigd.

Niet langer extra tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar

Vanaf 9 juli 2010 was het mogelijk aan medewerkers jonger dan 27 jaar vier in plaats van drie contracten voor bepaalde tijd aan te bieden, met een maximale looptijd (bij elkaar geteld) van vier jaar in plaats van drie jaar. Het betrof hier een tijdelijke crisismaatregel die gold tot 1 januari 2012, maar met de optie van een verlenging tot 1 januari 2014. Medio december 2011 heeft het kabinet bepaald dat aan deze crisismaatregel een einde komt. Dit betekent dat aan iedere medewerker, ongeacht diens leeftijd, maximaal drie contracten voor bepaalde tijd binnen een periode van drie jaar kunnen worden aangeboden. Na overschrijding van het

aantal contracten dan wel de driejaars-termijn, wordt er geacht sprake te zijn van een contract voor onbepaalde tijd. Jongeren die nu in hun vierde contract zitten en nog geen 27 jaar zijn, behouden dit contract ofwel tot dit contract eindigt, ofwel uiterlijk tot ze de leeftijd van 27 jaar bereiken.

Nieuwe vakantiewetgeving 2012

Per 1 januari 2012 is een nieuwe vakantiewetgeving van kracht geworden. In hoofdlijnen komen de wijzigingen op het volgende neer:

- Zieke medewerkers bouwen over de volledige periode van ziekte de (wettelijke) vakantiedagen op. Over de bovenwettelijke dagen kunnen eventueel afwijkende afspraken worden gemaakt.
- Nemen zieke medewerkers vakantie-dagen op, dan worden deze afgeschreven van hun vakantiedagen-saldo. Dit vanuit de gedachte dat ze tijdens de periode van vakantie zijn vrijgesteld van hun re-integratie-verplichtingen.
- Per 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke vakantiedagen vervallen een halfjaar na afloop van het kalenderjaar. Dit betekent concreet dat de wettelijke vakantiedagen over 2012 in beginsel op 1 juli 2013 vervallen.
- Deze korte vervaltermijn geldt niet als de medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest zijn vakantiedagen op

te nemen. Denk hierbij aan een ernstig zieke medewerker die bedlegerig is geweest. In die situatie geldt voor de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen de reguliere verjaringstermijn van vijf jaar.

- Het tot 1 januari 2012 opgebouwde tegoed aan vakantiedagen verjaart pas na vijf jaar.
- Het is raadzaam uw registratiesysteem zo in te richten dat medewerkers vanaf 2012 als eerste hun wettelijke tegoed aanspreken en daarna pas hun oudste bovenwettelijke tegoed. Dit om verval van de wettelijke vakantiedagen te voorkomen.

Let op bij zieke medewerkers!

Stel een medewerker is vanaf 1 oktober 2011 tot 1 april 2012 arbeidsongeschikt. Hij heeft dan een opbouw tot 1 januari 2012 waarvoor een verjaringstermijn van vijf jaar geldt en een opbouw van wettelijke dagen vanaf 1 januari 2012 waarvoor een vervaltermijn geldt die op 1 juli 2013 afloopt.

Voor eventuele toegekende bovenwettelijke dagen vanaf 2012 geldt weer wel een verjaringstermijn van vijf jaar.





Verplichte registratie uitzendorganisaties

Het is de bedoeling dat uitzendorganisaties zich voortaan laten registreren in het Handelsregister. In het wetsvoorstel dat nu bij de Tweede Kamer ligt, staat ook dat deze verplichting geldt voor alle bedrijven die zich beroepsmatig bezighouden met het ter beschikking stellen van personeel.

Leent u personeel in van uitzendorganisaties, dan moet u zelf nagaan of de uitzendorganisatie geregistreerd staat als uitzendonderneming in het Handelsregister. Maakt u per abuis toch gebruik van een niet-geregistreerde uitzendorganisatie, dan riskeert u binnenkort een boete van € 12.000 per aangetroffen personeelslid met een maximum van € 76.000.

Inspectie SZW

Per 1 januari 2012 zijn de Arbeidsinspectie, de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) en de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) opgegaan in 'Inspectie SZW'. De Inspectie SZW omvat het hele werkveld sociale zaken en werkgelegenheid, van preventie tot opsporing. De Inspectie SZW zal zich in 2012 specifiek richten op de uitbuiting van medewerkers, waarbij inkomsten door frauduleus handelen zullen worden afgenomen.

Flexibilisering regels inzake vermindering arbeidsduur en opname ouderschapsverlof

Aanpassing arbeidsduur

Er is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer om te komen tot een flexibilisering van bepaalde regels voor vermindering van de arbeidsduur en opname van verlof. De bedoeling is dat een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur één keer per jaar kan worden gedaan in plaats van één keer per twee jaar. Ook kan

een tussentijds verzoek om aanpassing van de arbeidsduur worden gedaan als er sprake is van onvoorziene omstandigheden. Niet vereist is dan dat de aanvraag minimaal vier maanden voor de beoogde ingangsdatum moet worden gedaan en ook het vereiste dat de medewerker een jaar in dienst moet zijn, geldt dan niet.

Ouderschapsverlof

Wat betreft het ouderschapsverlof komt de voorwaarde dat de medewerker een jaar in dienst moet zijn alvorens het ouderschapsverlof in kan gaan, eveneens te vervallen. Een medewerker die nog een restant aan verlof had staan bij een vorige werkgever, kan dit verlof voortzetten bij een nieuwe werkgever. De oude werkgever dient bij einde van het dienstverband desgevraagd een verklaring aan de medewerker uit te reiken waarin zijn resterende tegoed aan ouderschapsverlof vermeld staat. Ook kan een medewerker een verzoek aan de werkgever richten tot een flexibele opname van het tegoed. Het verzoek zal worden getoetst aan het criterium van het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Een verzoek tot opname van het tegoed – gedurende een periode van 52 weken waarin vervolgens parttime wordt gewerkt – hoeft u niet langer automatisch toe te kennen.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Bij het adoptie- en pleegzorgverlof wordt de opnametermijn waarbinnen het verlof kan worden opgenomen, uitgebreid van 18 naar 26 weken, waarbij de opname-mogelijkheid vier weken voor de feitelijke opname in het gezin/feitelijke adoptie begint. De duur van het adoptie- en pleegzorgverlof, te weten vier weken, wijzigt niet. Wel kan de medewerker in overleg met de werkgever het totale verlof van vier

weken flexibel opnemen: een aaneengesloten opname is dus niet langer verplicht.

Bevallingsverlof

Het bevallingsverlof wordt verlengd voor de moeder van wie het kind na de bevalling of gedurende het bevallingsverlof om medische redenen in het ziekenhuis wordt opgenomen. Als uitgangspunt geldt dat de moeder de gelegenheid moet hebben tien weken thuis door te brengen met haar kind/kinderen na ontslag uit het ziekenhuis. De verlenging van het bevallingsverlof bedraagt maximaal tien weken.

Zorgverlof

De doelgroep waarvoor zorgverlof kan worden opgenomen (kort of langdurend), wordt uitgebreid tot personen die weliswaar deel uitmaken van het huishouden van een medewerker, maar geen ouder, kind of partner zijn.

Ook voorziet het wetsvoorstel in flexibilisering van de wijze van opname van het verlof. De medewerker kan verzoeken het verlof voor een langere periode dan de huidige twaalf weken op te nemen tot ten hoogste achttien weken. Ook kan de medewerker ervoor kiezen meer uren per week op te nemen.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Uw medewerkers kunnen – als het wetsvoorstel is aangenomen – ook kort verzuimverlof opnemen voor arts- of ziekenhuisbezoek dat redelijkerwijs niet buiten werktijd om te plannen is. Dit geldt zowel voor uw medewerker zelf als voor de noodzakelijke begeleiding van naasten (huisgenoten en andere familieleden in de eerste graad) en van de noodzakelijke verzorging daarvan op de eerste ziektedag.

Tips

Vrijwaring fiscale inlenersaansprakelijkheid

De Belastingdienst is van plan werkgevers die gebruikmaken van een gecertificeerd uitzendbureau, in de loop van 2012 onder bepaalde voorwaarden te vrijwaren voor de fiscale inlenersaansprakelijkheid. Met de brancheorganisaties heeft de Belastingdienst op hoofdlijnen een conceptakkoord bereikt.

Het doel hiervan is via voorzorgsmaatregelen voor inleners het risico op naheffingen en boetes te verminderen. Onderdeel daarvan is vrijwaring van aansprakelijkheid voor belastingen en premies wanneer gekozen wordt voor een gecertificeerd uitzendbureau.

Geen zwangerschapsverklaring bij WAZO-aanvraag

Per 1 januari 2012 hoeft u niet langer een zwangerschapsverklaring op te sturen bij de aanvraag voor een WAZO-uitkering.

U moet vanaf 2012 bij de WAZO-aanvraag aangeven wat de vermoedelijke bevallingsdatum van de medewerker is. Uiteraard

moet u nog wel steeds voor uw eigen administratie een zwangerschapsverklaring vragen aan uw zwangere medewerker. Het UWV kan die verklaring dan desgewenst nog bij u opvragen. Het UWV betaalt de zwangerschapsuitkering meestal via u uit.

'Loon over'-methode in wet vastgelegd

De 'loon over'-methode is per 1 januari 2012 structureel in de wet vastgelegd. U mag – als u aan de voorwaarden voldoet – ieder jaar de 'loon over'-systematiek gebruiken. De regeling houdt in dat u als werkgever binnen het kalenderjaar loonbetalingen mag toerekenen aan de verstrekte loontijdvakken waarop zij betrekking hebben. Dit kan aan de orde zijn als een cao-loonsverhoging met terugwerkende kracht wordt toegekend. Daarnaast blijft het uiteraard mogelijk de 'loon in'-methode te hanteren.

Digitaal loket voor ondernemers in 2012

Ondernemers kunnen vanaf 2012 via één portal op internet zaken doen met de overheid (www.ondernemersplein.nl). Op dit digitale Ondernemersplein wordt alle (overheids)informatie over onder-

nemerschap aangeboden. Ook kunnen via deze portal subsidies worden aangevraagd en het Handelsregister worden geraadpleegd. Het is de bedoeling dat alle overheidsorganisaties zich op termijn bij het digitale Ondernemersplein aansluiten.

Vergrijpboete na verzuimboete

Het is vanaf 2012 mogelijk om na een reeds opgelegde verzuimboete voor het (gedeeltelijk) niet of niet tijdig afdragen van de loonheffingen, alsnog een vergrijpboete op te leggen. De vergrijpboete komt in beeld als na het opleggen van de verzuimboete, op grond van bijvoorbeeld verklaringen van de werkgever of op basis van gegevensdragers, opzet of grove schuld van de inhoudingsplichtige wordt geconstateerd. Er vindt in die situatie een verrekening plaats van de al opgelegde verzuimboete met de nog op te leggen vergrijpboete.



Tarieven en bedragen 2012

Aanpassing AOW per 1 april 2012

Het AOW-ouderdomspensioen gaat met ingang van 1 april 2012 niet meer in op de eerste dag van de maand waarin iemand de 65-jarige leeftijd bereikt, maar met ingang van de dag waarop die leeftijd wordt bereikt. Het is van belang uw arbeidsovereenkomsten na te lopen, omdat het goed mogelijk is dat u deze nog laat eindigen op de eerste dag van de maand. Dit betekent dat uw medewerker gedurende een bepaalde periode tussen wal en schip valt. Immers, het dienstverband is geëindigd en er bestaat nog geen recht op een AOW-uitkering. U moet de arbeidsovereenkomsten aanpassen, waarbij als einddatum de eerste van de maand waarin de medewerker 65 jaar wordt, is opgenomen. Uw medewerker zal hiervoor iets geregeld willen zien. Ook is het zinvol bij de bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst aan te haken bij de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd.

Belastingpercentages

Schijf	Loon jaarbasis	Tot 65 jaar	65 jaar, geboren in 1946 of later
1	tot € 18.945	33,1%	15,20%
2	€ 18.945 tot € 33.863	41,95%	24,05%
3	€ 33.863 tot € 56.491	42,00%	42,00%
4	€ 56.491 of meer	52,00%	52,00%

Voor medewerkers van 65 jaar en ouder, geboren in 1945 of eerder, gelden andere tariefschijven:

Schijf	Loon jaarbasis	65 jaar en ouder, geboren in 1945 of eerder
1	tot € 18.945	15,20%
2	€ 18.945 tot € 34.055	24,05%
3	€ 34.055 tot € 56.491	42,00%
4	€ 56.491 of meer	52,00%

Bedrijfskantine

- warme maaltijd € 4,30;
- koffiemaaltijden € 2,25.

Consumpties tijdens werktijd

Vrijgestelde vergoeding (geen maaltijden):

- maximaal € 3,25 per week;
- maximaal € 0,65 per dag.

Heffingskortingen per jaar

- algemene heffingskorting jonger dan 65 jaar: € 2.033;
- algemene heffingskorting 65 jaar of ouder: € 934;
- arbeidskorting € 1.611 indien geboren in 1947 en later en bij een loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hoger dan € 21.059 en lager dan € 45.181;
- jonggehandicaptenkorting: € 708;
- levensloopverlofkorting: € 205 per gespaard kalenderjaar, uitsluitend voor de overgangsgroep.

Maximumdagloon

Het maximumuitkeringsdagloon bedraagt per 1 januari 2012 € 191,82. Vermenigvuldigd met 261 loondagen, is dit op jaarbasis € 50.065,02. Het maximumpremiëdagloon is € 192,55. Het maximumpremiëloon op jaarbasis is € 50.064,00.

Minimum(jeugd)lonen

De minimum(jeugd)lonen bedragen per 1 januari 2012 (bruto per maand, per week en per dag, in euro's, exclusief vakantiebijslag):

Leeftijd	Maand	Week	Dag
Vanaf 23 jaar	€ 1.446,60	€ 333,85	€ 66,77
22 jaar	€ 1.229,60	€ 283,75	€ 56,75
21 jaar	€ 1.048,80	€ 242,05	€ 48,41
20 jaar	€ 889,65	€ 205,30	€ 41,06
19 jaar	€ 759,45	€ 175,25	€ 35,05
18 jaar	€ 658,20	€ 151,90	€ 30,38
17 jaar	€ 571,40	€ 131,85	€ 26,37
16 jaar	€ 499,10	€ 115,20	€ 23,04
15 jaar	€ 434,00	€ 100,15	€ 20,03

Gebruikelijk loon

Per 2012 is het gebruikelijk loon voor zogenoemde aanmerkelijk belang houders verhoogd van € 41.000 naar € 42.000.

Personeelsleningen

In 2012 is er geen te belasten rentevoordeel bij een personeelslening indien de medewerker ten minste 2,85% rente betaalt over het geleende bedrag.

Premiepercentages

Hieronder volgt een overzicht van de premiepercentages voor 2012:

	2011	2012	verschil
WAO/WIA basispremie (Aof*)	5,1 %	5,05 %	-0,05 %
Awf-premie	4,2 %	4,55 %	0,35 %
Zvw-inkomensafhankelijke bijdrage werkgevers	7,75 %	7,1 %	0,65 %
Sectorfonds gemiddeld	1,9 %	2,27 %	0,37 %
Werkgeversbijdrage kinderopvang	0,34 %	0,5 %	0,16 %
Maximum bijdrageloon Zvw per jaar	€ 33.427,00	€ 50.064,00	€ 16.637,00
Franchise Awf-premie per jaar	€ 16.965,00	€ 17.229,00	€ 264,00
Maximumpremiëloon	€ 49.297,00	€ 50.064,00	€ 767,00

* De verlaging van de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds maakt onderdeel uit van het werkgeverspakket waartoe het kabinet heeft besloten.

Vakantiebonnen

Met ingang van 2010 zijn vakantiebonnen structureel op 99% van de nominale waarde gewaardeerd. Dit geldt dus ook voor 2012.

De waardering op 99% van de nominale waarde heeft het liquiditeitsnadeel op dat de medewerker met vakantiebonnen heeft, doordat hij belasting per loontijdvak vooraf betaalt in plaats van achteraf bij uitbetaling, zoals bij een medewerker met vakantiegeld het geval is.

Verhuiskostenregeling

Voor 2012 is de vrije vergoeding voor overige verhuiskosten maximaal € 7.750, ongeacht de hoogte van het inkomen. De kosten voor verplaatsing van de inboedel blijven onbelast. Er is in ieder geval sprake van een zakelijke verhuizing als uw medewerker op meer dan 25 kilometer van zijn werk woont en binnen twee jaar gaat verhuizen naar een plaats die de afstand tussen de woning en de plaats van dienstbetrekking met ten minste 60% verkleint.

Vervoer/ fiets van de zaak

Verstreekte fiets: catalogusprijs € 749. Kiest u voor de werkkosten-regeling, dan valt de verstreekte fiets onder het algemeen forfait en geldt geen maximum. De onbelaste kilometervergoeding bedraagt maximaal € 0,19 per km.

Vrijwilligers

Indien de vergoeding die een vrijwilliger ontvangt niet meer bedraagt dan € 1.500 per jaar of € 150 per maand, dan wordt dit niet als loon beschouwd. De vrijwilligersregeling geldt voor werk bij een privaat- of publiekrechtelijke lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting en voor sportorganisaties. Per 1 januari 2012 is de vrijwilligersregeling uitgebreid met ANBI (algemeen nut beogende instelling). De regeling geldt dus ook voor ANBI's die aan de vennootschapsbelasting onderworpen zijn.

WIA-parameters

Hieronder treft u een overzicht aan van de voor de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie van belang zijnde gegevens.

Parameters	2011	2012
Gemiddelde premieplichtig loon	€ 29.900	€ 30.200
Grens grote/kleine werkgever	€ 747.500	€ 755.000
Gemiddelde percentage	0,55%	0,53%
Maximumpremie grote werkgevers	2,20%	2,12%
Maximumpremie kleine werkgevers	1,65%	1,59%
Minimumpremie kleine werkgevers	0,56%	0,48%
Minimumpremies grote werkgevers	0,07%	0,13%
Gemiddeld werkgeversrisicopercentage	0,28%	0,22%
Rekenpercentage	0,62%	0,55%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,96	1,90
Rentehobbel	0,09%	0,07%

Alhoewel de door het UWV vastgestelde rekenpremie in vergelijking met 2011 nauwelijks is gestegen, betekent dit absoluut niet dat de gedifferentieerde WGA-premie niet omhoog zal gaan. Door de correctiefactor van 1,90 en het steeds lagere gemiddelde werkgeversrisicopercentage, loopt de gedifferentieerde premie bij schade snel op. U zit al snel aan het maximum. Nog steeds betaalt de grote werkgever bij geen schade geen premie, maar één instromer betekent een gigantische stijging van de premie. De kans op schade/instroom wordt steeds kleiner, maar het schadebedrag steeds groter. Het kan daarom interessant zijn stil te staan bij de mogelijkheid eigenrisicodragers voor de WGA te worden.

Per 1 januari 2012 kan de aanvraag voor het eigenrisicodragerschap nog maar één keer per jaar plaatsvinden, namelijk met ingang van 1 januari van enig jaar.



Zorgverzekeringswet grondslagverhoging

Medewerkers met een inkomen in het 52%-belastingtarief gaan in 2012 ongeveer € 500 meer betalen door de verhoging van het maximumpremie-inkomen voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) van € 33.427 naar € 50.065. Dit in tegenstelling tot medewerkers die minder dan € 33.427 verdienen. Zij profiteren van de verlaging van de premie naar 7,1%. Voor hen gaat de inkomensafhankelijke bijdrage juist omlaag. Wat dit concreet voor u als werkgever betekent, is afhankelijk van de verhouding tussen medewerkers met een hoog en laag inkomen.

In het Wetsvoorstel Uniformering Loonbegrip (WUL) wordt de huidige inkomensafhankelijke bijdrage omgezet in een onbelaste werkgeversbijdrage. Tegelijkertijd zal het maximumpremie-inkomen voor de Zvw gelijk worden getrokken met het maximumpremie-inkomen voor de werknemersverzekeringen. De WUL gaat echter pas per 1 januari 2013 in. In de begroting van SZW is aangegeven dat de verhoging van het maximumpremie-inkomen een jaar naar voren wordt gehaald. Daar staat tegenover dat de premie wordt verlaagd naar 7,1% (in plaats van verhoogd naar 7,9%).

Tot slot

Hebt u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen, neem dan gerust contact op met één van onze adviseurs.

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene kader van deze nieuwsbrief, is deze niet bedoeld als enige vorm van professioneel advies en derhalve niet zondermeer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.

