



Special Lonen 2011

1	Inleiding	2
2	Werkkostenregeling: nu nog een keuze	3
2a	Werkkostenregeling: gerichte vrijstellingen, vrijgesteld loon en nihilwaardering	5
2b	Werkkostenregeling en cafetariaregeling	6
2c	Werkkostenregeling en arbeidsvoorwaarden	6
3	Auto van de zaak: een update	7
4	Stimuleringsmaatregelen voor werknemers	7
5	Eindheffing ontslaguitkeringen omhoog	8
6	Overzicht premies WGA	9
7	Actualiteiten arbeidsrecht	10
8	Vereenvoudiging sociale zekerheid	12
9	Pensioenbeleid en 'loon over'-methode	13
10	Tarieven en bedragen 2011	14
11	Meer informatie	16

1 Inleiding

Het belangrijkste onderdeel van het Belastingplan 2011 is de werkkostenregeling. Alhoewel u nog drie jaar het huidige regime mag toepassen, is het belangrijk om een gefundeerde keuze te maken.

In deze nieuwsbrief leest u de belangrijkste regels op loongebied, met daarin verwerkt de wijzigingen voor 2011. Tevens zijn wijzigingen opgenomen die in de loop van 2010 bekend zijn gemaakt.

Wilt u meer informatie over een van de onderwerpen of heeft u nog vragen? Neem dan contact op met uw contactpersoon bij Meeuwsen Ten Hoopen.

Belangrijkste wijzigingen

De belangrijkste wijzigingen per januari 2011 hebben betrekking op:

- de werkkostenregeling;
- stimuleringsmaatregelen: kleine banenregeling, doorwerkbonus;
- WGA: de nieuwe cijfers voor 2011;
- meer tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar;
- vakantiedagen tijdens ziekte;
- elektronische loonstrook.

Meeuwsen Ten Hoopen Belastingadviseurs B.V.
Adviesgroep Personeel & Salaris

2 Werkkostenregeling: nu nog een keuze

Per 1 januari 2011 wordt onder de naam 'werkkostenregeling' het nieuwe regime voor vrije vergoedingen en verstrekkingen van kracht. De werkkostenregeling maakt deel uit van de fiscale vereenvoudigingswet 2010, in populaire termen aangeduid als de 'anti-Kafkawet', waarbij 'Kafka' staat voor beklemmende regelzucht. U kunt er in 2011, 2012 en 2013 voor kiezen om de werkkostenregeling toe te passen of vast te houden aan de bestaande regelgeving. Na evaluatie in 2013 wordt de werkkostenregeling in 2014 definitief ingevoerd. Alleen een wetswijziging kan de definitieve invoering per 1 januari 2014 nog ongedaan maken.

Bij toepassing van de bestaande regelgeving geldt een beperking voor personeelsactiviteiten tot € 454 per werknemer per kalenderjaar. In 2010 was het nog mogelijk uw werknemers ongelimiteerd personeelsvoorzieningen zoals personeelsreizen en -feesten te verstrekken. Dit is met ingang van 2011 niet meer mogelijk.

Dit betekent concreet dat u, als u kiest voor toepassing van de werkkostenregeling, kritisch moet kijken naar uw arbeidsvoorwaarden.

Vrije ruimte

Het huidige systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen vervalt en u mag zelf vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen als werkkosten (eindheffingsloon). U krijgt een vrije ruimte van 1,4% van de fiscale loonsom (forfait) die u mag besteden aan vergoedingen en verstrekkingen die buiten de belastingheffing blijven.

Besteedt u meer dan die 1,4%, dan dient u 80% eindheffing te betalen over het meerdere. U dient uiterlijk op het fiscale genietingsmoment (moment van betalen of verstrekken) te bepalen of het loon wordt aangemerkt als werkkosten. De berekening van het forfait vindt plaats per inhoudingsplichtige. Van belang zijn in dit verband de eerste acht cijfers van het loonheffingsnummer. Het is niet mogelijk gebruik te maken van forfaitaire ruimte elders in het concern of te proberen door het aanvragen van een samenhangende groep inhoudingsplichtigen (SGI) de forfaitaire ruimte te optimaliseren.

VOORBEELD

Is uw loonsom € 1.500.000 en zijn de verstrekkingen en vergoedingen in uw organisatie lager dan of gelijk aan € 21.000, dan zijn deze vrij. Is de waarde echter hoger dan genoemd bedrag, dan betaalt u 80% over elke euro die daarboven komt.

Niet alles wordt meegerekend bij de bepaling van het forfait. Allereerst moet worden vastgesteld of de vergoeding wel in de loonsfeer valt. Zo behoren zogenoemde intermediaire kosten niet tot het loon.

Voorbeelden van intermediaire kosten zijn:

- Werknemer schiet bepaalde zakelijke kosten voor, zoals bijvoorbeeld een inktcartridge voor op kantoor.
- Bij zakelijk diner: de kosten van de gasten.
- Brandstof voor auto van de zaak door werknemer afgerekend en teruggevraagd.
- Representatiekosten en relatiegeschenken.

Is de omvang van het loon duidelijk, dan mogen bepaalde loonbestanddelen nog fiscaal gunstig worden gewaardeerd. Zo blijft een verstrekking van bijvoorbeeld een mobiele telefoon op nihil gewaardeerd als deze ten minste 10% zakelijk wordt gebruikt.

Een aantal zaken dient verplicht tot het loon gerekend te worden:

- Bijtelling auto van de zaak
- Genot dienstwoning
- Geldboeten

Algemeen forfait/vrije ruimte

Wat valt er nu precies onder het forfait? Hieronder staan zaken vermeld die onder het algemeen forfait vallen:

- aan- of verkoopkosten van woningen bij verhuizingen (geen bedrijfsverplaatsing);
- achtergestelde vliegvervoerbewijzen door luchtvaartmaatschappijen en aanverwante bedrijven;
- kerstpakketten en andere kleine geschenken;
- parkeer-, veer- en tolgelden (niet bij auto van de zaak);
- bedrijfsfitness elders;
- contributie personeelsverenigingen;
- contributie vakbond;
- niet-verhaalde verkeersboetes;
- (elektrische) fiets, scooter en dergelijke;
- huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders;
- internet thuis en soortgelijke communicatiemiddelen;
- maaltijden in kantines;
- personeelsfeesten en dergelijke;
- persoonlijke verzorging;
- producten van het eigen bedrijf;
- reiskostenvergoedingen voor reizen met eigen vervoer die hoger zijn dan € 0,19 per km;
- rentevoordeel van aan personeel verstrekte leningen (niet bij hypothecaire lening);
- representatiekosten en relatiegeschenken (aan medewerkers) ten behoeve van interne relaties;
- voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige of continudiensten;
- werkkleding die mee naar huis gaat en daar ook gedragen kan worden;
- werkruimte bij de werknemer thuis.

Gebruikelijkheids criterium

De vrije ruimte zou door één persoon opgebruikt kunnen worden. Dit is ongewenst. Om die reden vindt er een toets plaats aan het gebruikelijkheids criterium. Dit betekent dat er niet in belangrijke mate (meer dan 30%) mag worden afgeweken van hetgeen in overige, overeenkomstige omstandigheden gebruikelijk is. Het betreft hier een antimisbruikbepaling waarvan de bewijslast bij de Belastingdienst ligt.

Individuele loon

Vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte mogen naar keuze ook tot het individuele loon worden gerekend. Er zal dan een brutering moeten plaatsvinden waarbij ook de premies werknemersverzekeringen en de vergoeding Zvw meegerekend moeten worden. In veel gevallen zal dit niet voordeliger zijn.

Waardering loon in natura

Loon in natura wordt gewaardeerd tegen de waarde in het economisch verkeer. Hieronder wordt verstaan het factuurbedrag vermeerderd met de btw. Deze regeling geldt ook voor producten uit het eigen bedrijf. De waardering tegen besparingswaarde komt hierdoor te vervallen.

TIP

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

2a Werkkostenregeling: gerichte vrijstellingen, vrijgesteld loon en nihilwaardering

Binnen de werkkostenregeling wordt een aantal vergoedingen en/of verstrekkingen expliciet aangemerkt als **gerichte vrijstelling**. Deze posten tellen per saldo niet mee en blijven dus belastingvrij. Het gaat dan om echt zakelijke kosten van een werknemer. Denk bijvoorbeeld aan:

- reiskostenvergoedingen tot maximaal € 0,19 per km (zowel zakelijk als woon-werkverkeer);
- vergoeding voor zakelijke verhuiskosten;
- abonnementen en overige vergoedingen voor reizen met openbaar vervoer;
- kosten voor bijscholing, cursussen, congressen, training en dergelijke;
- tijdelijke verblijfkosten;
- maaltijden bij overwerk, koopavond, dienstreis et cetera;
- maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk belang;
- outplacement;
- extraterritoriale kosten (30%-regeling);
- procedures tot erkenning verworven competenties (EVC-procedures);
- verplicht gestelde inschrijving in beroepsregister.

Ook kennen we nog **vrijgesteld loon**. Hieronder vallen vrijgestelde aanspraken, zoals:

- pensioenaanspraken;
- periodieke uitkeringen ter vervangen van gederfd of te derven loon;
- eenmalige uitkeringen bij ontslag;
- verlof;
- sociale verzekeringen

en overeenkomstig vrijgestelde uitkeringen zoals:

- uitkering uit fondsen zoals sociaal fonds;
- uitkering bij schade aan of verlies van persoonlijke zaken;
- uitkering bij overlijden;
- diensttijd uitkering (na 25 en 40 jaar);
- verstrekkingen aan derden (bijvoorbeeld kerstpakket).

Daarnaast zijn er vergoedingen en verstrekkingen die eigenlijk wel onder de vrije ruimte vallen, maar deze vrije ruimte niet verkleinen omdat ze op **nihil** worden gewaardeerd. Het gaat dan om zaken als:

- voorzieningen op de werkplek (gebruik vaste computer, kopieerapparaat en vaste telefoon);
- arbovoorzieningen;
- consumpties op de werkplek (geen maaltijden);
- bedrijfsfitness op de werkplek;
- uniformen en werkkleding mits deze op werkplek achterblijven;
- telefoons (ook BlackBerry en smartphone mits het zakelijk gebruik meer dan 10% is);
- laptop, notebook (mits het zakelijk gebruik 90% of meer is);
- OV-jaarkaart en voordeelurenkaart (mede zakelijk gebruik);
- vakliteratuur op de werkplek.

Alles wat dan overblijft, moet worden gespiegeld aan die 1,4% van de totale fiscale loonsom. Blijft u als werkgever binnen deze vrije ruimte, dan blijft alles belastingvrij. Komt u boven de grens van 1,4%, dan wordt het meerdere belast met 80% eindheffing. U kunt als werkgever ook besluiten een eventueel belastbaar deel te belasten bij de werknemer. Voordeel is dat de loonsom stijgt en de onbelaste vergoedingen binnen de vrije ruimte dalen, omdat er geen sprake meer is van een vergoeding, maar van loon.

In de zomer van 2010 hebben werkgevers, koepelorganisaties en belastingadviseurs gereageerd op het concept van de uitvoeringsregeling, met daarin alle details van de werkkostenregeling. Op basis van die respons is een aantal veranderingen doorgevoerd in de uitvoeringsregeling. De wijzigingen hielden het volgende in:

1. er is nu één standaardbedrag (€ 2,90) voor een door de werkgever verstrekte maaltijd (in plaats van twee aparte tarieven voor warme en koude maaltijden);

2. bedrijfsfitness op de werkplek is nu een onbelaste verstrekking.

2b Werkkosten en cafetariaregeling

Door cafetariaregelingen is het mogelijk belast loon om te zetten in een geheel of gedeeltelijk vrijgestelde vergoeding of verstrekking. Dit laatste mag de werknemer zelf bepalen. Vaak is een werknemer als gevolg van toepassing van een cafetariaregeling beter af. De aantrekkelijkheid van een cafetariaregeling ligt vaak in vergoedingen en verstrekkingen waarin een zeker 'privé'-element zit dat de werkgever normaliter niet voor zijn rekening neemt. Denk daarbij aan zaken als:

- fiets van de zaak;
- bedrijfsfitness;
- vakbondscontributie;
- optimalisatie reiskostenvergoeding.

Ook onder de nieuwe regeling is het mogelijk loon uit te ruilen tegen bijvoorbeeld een fiets. Er zijn geen fiscale grenzen meer waar het de fiets betreft. Zo mag een fiets duurder zijn dan de € 749 die voordien gesteld is en hoeft u niet meer te toetsen of de werknemer de fiets voor minstens 50% voor het woon-werkverkeer gebruikt. U moet dan de vergoeding/verstrekking van de fiets als eindheffingsbestanddeel (werkkosten) aanwijzen. De vergoeding/verstrekking komt dan ten laste van de 'vrije ruimte' in de werkkostenregeling. Dit is geen probleem zolang er voldoende 'vrije ruimte' is. Is dit niet het geval, dan kost het u 80% aan eindheffing over het meerdere.

2c Werkkostenregeling en arbeidsvoorwaarden

Werkkostenregeling en arbeidsvoorwaarden

Het is mogelijk dat u als werkgever bepaalde vergoedingen of verstrekkingen met instemming van de OR heeft vastgesteld (geharmoniseerd) of dat de OR instemmingsrecht heeft op basis van een convenant. Als daar sprake van is en u wilt de arbeidsvoorwaarden aanpassen als gevolg van de werkkostenregeling, dan moet u de OR om instemming vragen. Maar ook al heeft de OR ingestemd, een individuele werknemer kan dan nog steeds protest aantekenen. Wel kan de instemming van een OR bij een procedure voor de rechter een indicatie zijn van de redelijkheid van de aanpassing.

Collectieve aanpassing van arbeidsvoorwaarden is mogelijk als er een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. In een dergelijk beding heeft de werkgever de bevoegdheid in de toekomst eenzijdig wijzigingen in de arbeidsovereenkomst aan te brengen. Uit de jurisprudentie blijkt dat het niet gemakkelijk is voor een werkgever om ondanks een eenzijdig wijzigingsbeding arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Zaken waar aandacht aan wordt besteed zijn of er een afbouwregeling is getroffen door de werkgever en de eventuele instemming van een OR.

Bent u als werkgever geen eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen, dan vindt er een nog zwaardere toets plaats. Behoud van de arbeidsvoorwaarden moet dan naar redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn voor u als werkgever. Dit zal in de praktijk zelden het geval zijn. Kortom: bedenk dat u niet zonder meer in het kader van de werkkostenregeling bestaande arbeidsvoorwaarden eenzijdig ten nadele van de werknemer kunt wijzigen.

3 Auto van de zaak: een update

De standaardbijtelling voor een auto van de zaak is ten minste 25% van de catalogusprijs van de auto.

Sinds 2008 geldt er een laag bijtelpercentage van 14% voor auto's met een lage CO₂-uitstoot (maximaal 95 gram per kilometer (diesel) of 110 gram per kilometer (andere brandstoffen)). Daarnaast is er op de aankoop geen BPM verschuldigd en hoeft de werknemer geen motorrijtuigenbelasting te betalen. De regeling geldt in ieder geval tot en met 2013.

Voor auto's die geen CO₂-uitstoot hebben geldt een bijtelling van 0% tot en met 2014.

Sinds 2009 geldt er ook 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.

Eigen bijdrage werknemers

Werknemers die een auto van de zaak ter beschikking gesteld hebben gekregen, betalen soms een eigen bijdrage. Deze eigen bijdrage kan betrekking hebben op het privégebruik, maar ook op de aanschaf van een duurdere leaseauto dan is toegestaan. Ook kan de eigen bijdrage gezien worden als een vaste bijdrage in de kosten, ongeacht of er wel of geen privékilometers worden gereden. De eigen bijdrage dient uit het nettoloon te worden voldaan en mag in mindering worden gebracht op het bedrag van de fiscale bijtelling. Echter, als er sprake is van een eigen bijdrage voor de woon-werkkilometers, mag deze niet in mindering worden gebracht op de bijtelling omdat woon-werkverkeer als zakelijk wordt aangemerkt. In het handboek Loonheffingen wordt verder vermeld dat u *vooraf* een eigen bijdrage met de werknemer moet afspreken, bijvoorbeeld in de individuele arbeidsovereenkomst of collectief in de leaseregeling/arbeidsvoorwaarden.

Kiest een werknemer voor een duurdere leaseauto dan zijn budget toelaat, dan mag een eventuele (hogere) eigen bijdrage slechts in mindering worden gebracht op de bijtelling voor zover deze betrekking heeft op de privé gereden kilometers. Dit heeft de Hoge Raad recentelijk bepaald.

VOORBEELD

Stel: een werknemer mag voor een maandelijks leasebedrag van € 700 een auto uitzoeken. Hij kiest echter voor een auto met een leasebedrag van € 800. De werknemer overschrijdt het budget dus met € 100 per maand, oftewel € 1.200 per jaar. Stel dat hij op jaarbasis 30.000 km rijdt, waarvan 7.500 km. privé. Het deel van de eigen bijdrage dat jaarlijks op de fiscale bijtelling in mindering mag worden gebracht, bedraagt € 300 $7.500/30.000 * € 1.200$.

4 Stimuleringsmaatregelen voor werknemers

Ook in 2011 gelden maatregelen om meer te investeren in personeel.

Tijdelijke verhoging Afdrachtvermindering S&O

De percentages voor de aftrek van Speur- en Ontwikkelingswerk (S&O) worden per 1 januari verder verhoogd, met als doel dat u innovatief blijft ondernemen. Door de verhoogde aftrek bereikt u op korte termijn een liquiditeitsvoordeel van bijvoorbeeld de al geïnvesteerde kosten van onderzoek.

De afdrachtvermindering bedroeg 50% over een maximaal S&O-loon van tijdelijk € 220.000 en 18% van het S&O-loon daarboven. In 2011 bedraagt de vermindering van de afdracht 50% van de eerste €220.000 van de totale S&O-loonsom en 18% van de resterende S&O-loonsom.

TIP

Een aanvraag Afdrachtvermindering S&O doet u via Agentschap NL. U kunt hier ook terecht voor

begeleiding, bemiddeling en advies voor programma's op het gebied van duurzaamheid en innovatie. Meer informatie vindt u op www.agentschapnl.nl.

Kleine banenregeling

De regeling kleine banen wordt in 2011 voortgezet. Werkgevers hoeven dankzij deze regeling ook in 2011 geen premies te betalen voor werknemers tot 23 jaar met een baan waarmee zij minder verdienen dan (circa) de helft van het wettelijk minimumloon. De regeling wordt tijdelijk voortgezet. In het voorjaar van 2011 wordt een definitief besluit genomen over de regeling. De banen die binnen de regeling vallen, zijn ook vrijgesteld van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Voor werkgevers betekent de regeling voor kleine banen een lastenverlichting in de loonkosten.

Overige stimuleringsmaatregelen indienstneming bepaalde werknemers

In 2011 blijven de volgende financiële regelingen van kracht:

Premiekorting voor oudere werknemers (voorheen premievrijstelling)

Ook in 2011 heeft u in de volgende situaties recht op premiekorting voor oudere werknemers:

- U neemt in 2011 een uitkeringsgerechtigde in dienst die 50 jaar of ouder is. Dit geldt voor nagenoeg alle uitkeringen, met uitzondering van de ZW. Hierbij kan uw voordeel oplopen tot €6.500 per jaar als de werknemer 36 uur of meer per week werkt. Werkt hij minder, dan moet dit bedrag pro rata het aantal feitelijk gewerkte uren worden verminderd.
- U hebt een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst. Uw voordeel is maximaal €2.750 op jaarbasis.

Premiekorting voor werknemers met een arbeidshandicap

De premiekorting voor werknemers met een arbeidshandicap blijft in 2011 bestaan. De korting geldt voor werknemers die recht hebben op een WIA-, een Wajong- of vergelijkbare uitkering. Ook voor werknemers die de status SFB (structurele functionele beperking) hebben, geldt deze premiekorting. Uw voordeel bedraagt maximaal €2.042 op jaarbasis.

Doorwerkbonus

De doorwerkbonus voor werknemers van 61 jaar en ouder die niet met vervroegd pensioen gaan blijft van kracht, maar is enigszins ingeperkt om oneigenlijk gebruik te voorkomen.

Loonkostensubsidie UWV

Neemt u in 2011 voor minstens één jaar een werknemer in dienst die jonger is dan 50 jaar en die direct daarvoor (langdurig) een werkloosheidsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontving, dan kunt u een loonkostensubsidie van het UWV krijgen. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het minimumloon. Daarnaast is deze subsidie ook mogelijk voor werknemers van 50 jaar of ouder die aan specifieke voorwaarden voldoen.

5 Eindheffing ontslaguitkeringen omhoog

Bij het meegeven van een vergoeding aan een oudere werknemer kan de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) in beeld komen. Het Ministerie van Financiën heeft namelijk bepaald dat ontslagregelingen die het karakter hebben van een vervroegde uittreding een fiscale boete krijgen die momenteel nog 26% bedraagt, maar in 2011 wordt verhoogd naar 52%. U riskeert als werkgever een dergelijke boete op het moment dat de achterliggende reden van het ontslag is dat de werknemer eerder kan stoppen met werken. De gedachte achter de RVU is om werknemers door te laten werken tot de leeftijd van 65 jaar. Het is aan de belastinginspecteur om aan te tonen dat er sprake is van een RVU. Als het ontslag van een medewerker niets te maken heeft met bijvoorbeeld onenigheid of disfunctioneren of als u bij een collectief ontslag alleen oudere medewerkers op straat zet, zal de inspecteur al snel dat vermoeden krijgen. Soms is het verstandig om vooraf contact op te nemen met de Belastingdienst om te overleggen over een voorgenomen ontslag.

Bij een individueel ontslag komt de RVU-boete niet in beeld als er sprake is van een ontslag wegens disfunctioneren, onenigheid over het te voeren beleid of onverenigbaarheid van karakters. Deze ontslagredenen zijn immers niet leeftijdsgerelateerd.

Bij reorganisaties met als doel vermindering van het personeelsbestand geldt in beginsel de RVU-boete niet, omdat deze op basis van objectieve criteria (afspiegelingsbeginsel) worden uitgevoerd. Afspiegeling houdt namelijk in dat de ontslagen over alle leeftijdscategorieën verspreid worden.

6 Overzicht premies WGA

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

Parameters	2010	2011
Gemiddelde premieplichtig loon	€29.200	€29.900
Grens grote/kleine werkgever	€730.000	€747.500
Gemiddelde percentage	0,53%	0,55%
Maximumpremie grote werkgevers	2,12%	2,20%
Maximumpremie kleine werkgevers	1,59%	1,65%
Minimumpremie kleine werkgevers	0,59%	0,56%
Minimumpremies grote werkgevers	0,06%	0,07%
Gemiddeld werkgeversrisicopercentage	0,36%	0,28%
Rekenpercentage	0,59%	0,62%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,47	1,96
Rentehobbel	0,12%	0,09%

Alhoewel de door het UWW vastgestelde rekenpremie in vergelijking met 2010 nauwelijks is gestegen, betekent dit absoluut niet dat de gedifferentieerde WGA-premie niet omhoog zal gaan. Door de correctiefactor van 1,96 en het steeds lagere gemiddeld werkgeversrisicopercentage, loopt de gedifferentieerde premie bij schade snel op. U zit al snel aan het maximum. Een grote werkgever betaalt bij geen schade de minimumpremie van 0,07%, maar één instromer betekent een gigantische stijging van de premie. De kans op schade/instroom wordt door de strengere keuringseisen steeds kleiner, maar het schadebedrag steeds groter.

VOORBEELD 1 kleine werkgever (loonsom over 2008 < €747.500)

Stel: u bent een kleine werkgever met een individueel werkgeversrisico van 1,60%. Hoe hoog is dan de te betalen gedifferentieerde WGA-premie? Dit is de rekenpremie vermeerderd met een opslag. De opslag = correctiefactor * (individueel werkgeversrisico -/- gemiddeld risico).

Dit is dan $0,62\% + 1,96 * (1,60\% -/- 0,28\%) = 3,20\%$. Dit percentage ligt echter boven het maximum, zodat u feitelijk 1,65% betaalt.

VOORBEELD 2 grote werkgever (loonsom over 2008 > €747.500)

Stel: u bent een grote werkgever met een individueel werkgeversrisico van 1,60%. Hoe ziet de te betalen gedifferentieerde WGA-premie er dan voor u uit? De berekening is hetzelfde:

$0,62\% + 1,96 * (1,60\% -/- 0,28\%) = 3,20\%$. Dit ligt echter eveneens boven het maximum, zodat u feitelijk 2,20% betaalt.

De basispremie WAO/WIA die iedere werkgever betaalt, is minimaal gestegen (zie pagina 15). Door wijzigingen per 2011 in de WGA blijft het interessant om eens te kijken naar de mogelijkheid eigenrisicodrager te worden. Bovendien bieden verzekeraars momenteel de verzekeringen voor eigenrisicodragen WGA aan tegen scherpe tarieven.

TIP

Vraag via uw verzekeringstussenpersoon in de loop van 2011 vrijblijvend enkele offertes op. U kunt deze direct vergelijken met uw huidige vastgestelde gedifferentieerde WGA-premie van 2011. De premie voor een verzekering ligt vaak voor enkele jaren vast en dat geeft meer zekerheid.

7 Actualiteiten arbeidsrecht

Uitbreiding aantal contracten voor bepaalde tijd voor jongeren tot 27 jaar

Tot slot enkele actualiteiten die u in 2011 in uw praktijk tegen kunt komen:

Vanaf 9 juli 2010 is het mogelijk aan werknemers jonger dan 27 jaar vier in plaats van drie contracten voor bepaalde tijd aan te bieden. Het betreft hier een tijdelijke crisismaatregel die geldt tot 1 januari 2012, maar mogelijk verlengd kan worden tot 1 januari 2014.

De hoofdregel bepaalt (artikel 7:668a BW) dat een werknemer maximaal drie keer een tijdelijk contract aangeboden kan krijgen met een maximale gezamenlijke duur van 36 maanden. Onderbrekingen tussen tijdelijke contracten die korter dan drie maanden duren, worden meegerekend bij de bepaling van de totale duur van het dienstverband. Als gevolg van de tijdelijke crisismaatregel is het mogelijk geworden jongeren nog een vierde contract aan te bieden. Voor het vierde contract geldt een tweetal voorwaarden, te weten:

- de werknemer dient gedurende de gehele duur van het vierde contract jonger te zijn dan 27 jaar;
- de duur van alle tijdelijke contracten samen mag maximaal 48 maanden bedragen. Een voorbeeld ter illustratie:

VOORBEELD

Cas werkt tot ieders tevredenheid voor Hands On BV. Door de crisis is de afdeling P&O voorzichtig geworden met het aangaan van een vast dienstverband. De gegevens zijn:

Geboortedatum Cas: 21 juli 1984

Einde derde jaarcontract: 31 januari 2011

Vraag: Kan Cas een vierde contract aangeboden krijgen en zo ja, voor welke periode?

Antwoord: Cas kan een nieuw contract krijgen tot 20 juli 2011 voor de duur van iets meer dan vijf maanden.

Opbouw vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid

Het Europese Hof van Justitie heeft in januari 2009 geoordeeld dat de wettelijke vakantiedagen tijdens ziekte niet mogen komen te vervallen. Volgens de Nederlandse wet worden alleen over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid vakantiedagen opgebouwd. Als gevolg van deze uitspraak is er nu een wetsvoorstel tot aanpassing van de vakantiewetgeving ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel regelt dat werknemers tijdens ziekte recht houden op hun wettelijke vakantiedagen (vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week). Daarnaast gaat gelden dat de wettelijke vakantiedagen na anderhalf jaar komen te vervallen. Dit betekent dat de werknemer zijn vakantie-rechten feitelijk moet gaan genieten, anders is hij deze kwijt.

Werknemers moeten gestimuleerd worden om in ieder geval hun wettelijke vakantiedagen op te nemen in het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Wettelijke vakantiedagen die bijvoorbeeld in 2011 zijn opgebouwd, dienen dan voor 1 juli 2012 te worden opgenomen. Vakantie te lang uitstellen kan

hieraan afbreuk doen en de veiligheid en gezondheid in gevaar brengen. Bovenwettelijke vakantiedagen vallen buiten de nieuwe regeling. De verjaringstermijn voor die dagen blijft dus gehandhaafd op vijf jaar, te rekenen na afloop van het jaar waarin ze zijn opgebouwd. De vervaltermijn geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Werkgever(s) en werknemer(s) kunnen in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen.

TIP

Een goede verlof- en verzuimregistratie is altijd belangrijk. Niet alleen bij arbeidsongeschiktheid, maar ook bij uitdiensttreding. Zo voorkomt u discussies.

Digitale verstrekking loonstrook

U mag als werkgever vanaf 1 juli 2010 als gevolg van een aanpassing in de wet (artikel 7:626 BW) loonstroken in het vervolg ook digitaal aan uw werknemers verstrekken. Wel gelden er twee voorwaarden om rechtsgeldig een digitale loonstrook te verstrekken. Allereerst is de uitdrukkelijke instemming van de werknemer nodig. Een mededeling aan een werknemer dat behoudens bezwaar van de kant van de werknemer loonstroken in het vervolg digitaal verstrekt zullen worden, volstaat dus niet. Verder moet de elektronische opgave op een zodanige wijze worden verstrekt dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en toegankelijk is voor latere kennisname.

Van passende arbeid naar bedongen arbeid

De laatste tijd is er veel te doen geweest over passende arbeid: is er sprake van eigen arbeid, bedongen arbeid of een re-integratieproces? Is de bedongen arbeid gewijzigd, dan bestaat er bij een hernieuwde uitval opnieuw aanspraak op loondoorbetaling gedurende 104 weken. De wettelijke loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste 104 weken (dus geen twee jaar!) bij ziekte is van toepassing als de werknemer ziek en om die reden ook (arbeids)ongeschikt is. De werknemer moet dan verhinderd zijn de bedongen arbeid te verrichten.

Wat wordt verstaan onder bedongen arbeid? Uitgangspunt is de eigen functie. Zolang een werknemer niet in staat is die functie volledig te vervullen door ziekte, blijft de wettelijke loondoorbetalingsverplichting gedurende 104 weken van toepassing. Echter, die kan al zijn opgebruikt. Dit is anders als de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat de nieuwe arbeid de bedongen arbeid is.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in zijn brief van 2 februari 2010 (IVV/1/09/16843) als uitgangspunt genomen dat de werkgever en de werknemer na 104 weken ziekte afspraken maken over de vraag of de feitelijk verrichte (passende) arbeid als de bedongen arbeid moet worden aangemerkt. Ook in de jurisprudentie van de afgelopen tijd is aandacht besteed aan de problematiek wanneer passende arbeid tot de bedongen arbeid is gaan horen. Van belang bij het vaststellen van een eventueel omslagpunt zijn de volgende punten:

- de werknemer kan zijn eigen werk definitief niet meer verrichten;
- er zijn duidelijke afspraken gemaakt tussen de werkgever en de werknemer over het verrichten van passend werk;
- de werkgever heeft niet aangedrongen op hervatting van de oorspronkelijk bedongen arbeid;
- er is sprake van een geslaagde re-integratie;
- er zijn geen lopende re-integratieactiviteiten.

De Centrale Raad van Beroep heeft in het kader van het sociaal zekerheidsrecht bepaald dat, als er geen contractaanpassing heeft plaatsgevonden, de werknemer al de volledige 104 weken loon heeft ontvangen en de werkgever weigert bij een hernieuwde uitval wegens ziekte het loon te betalen, er geen recht bestaat op een ZW-uitkering als vangnetvoorziening. De Raad oordeelde verder dat het aan de wetgever is en niet aan de rechter om in deze lacune te voorzien.

Toepassing 30%-regeling

De 30%-regeling is een fiscale faciliteit die veel wordt toegepast bij buitenlandse werknemers die in Nederland komen werken. Zij maken veelal extra kosten voor reis en verblijf. Het doel van de regeling is enerzijds het voor buitenlandse werknemers aantrekkelijk maken om in Nederland te komen werken door toepassing van een lager belastingtarief en anderzijds het verminderen van de administratieve lasten van een werkgever.

De 30%-regeling geldt voor werknemers die een dienstbetrekking hebben. De 30%-regeling moet door middel van een gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer binnen vier maanden na aanvang van de werkzaamheden van de werknemer worden aangevraagd bij de Belastingdienst. Om de 30%-regeling te kunnen toepassen, geldt een aantal voorwaarden:

- De werknemer moet naar Nederland worden uitgezonden of door de werkgever zijn aangeworven vanuit het buitenland.
- De 30%-regeling moet apart bij de arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer worden overeengekomen. Het verdient aanbeveling te vermelden dat toekenning van de 30%-regeling een discretionaire bevoegdheid van de Belastingdienst is om zo te voorkomen dat er bij niet-toekenning een financiële compensatie aan de werknemer moet worden betaald.
- De werkgever moet voor de loonheffingen als inhoudingsplichtige zijn geregistreerd.
- De werknemer moet beschikken over specifieke kennis en deskundigheid die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze kennis en deskundigheid wordt overigens aangenomen als het om een werknemer gaat die in het midden- of hoger kader van het bedrijf gedurende minimaal 2,5 jaar werkt en binnen concernverband wordt gedetacheerd.

De 30%-regeling mag maximaal voor een periode van tien jaar worden toegepast.

De 30%-regeling kan, afhankelijk van de daarover tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken, op twee manier worden toegepast:

1. De 30%-regeling komt boven op het brutosalaris van de werknemer.
2. Het brutosalaris wordt verlaagd met de 30%-regeling.

VOORBEELD methode 1 (30% boven op salaris)

Brutosalaris 1.000
Fictief belastingtarief 50%

Belastbaar salaris	1.000
Belasting	500

Nettosalaris werknemer	500
Onkostenvergoeding (30%)	300 +

Netto-inkomsten werknemer	800
Kosten werkgever	1.300

VOORBEELD methode 2 (salaris – 30%)

Brutosalaris 1.000 – 300 (30%) = 700
Fictief belastingtarief 50%

Belastbaar salaris	700
Belasting	350

Onkostenvergoeding	300 +

Netto-inkomsten werknemer	650
Kosten werkgever	1.000

Uit de voorbeelden blijkt wat de gevolgen voor zowel werkgever als werknemer zijn bij hantering van de ene of de andere methode. Het is van belang hier duidelijk afspraken over te maken.

8 Vereenvoudiging sociale zekerheid

De Eerste Kamer heeft zich eind december gebogen over het wetsvoorstel "Harmonisatie en vereenvoudiging SV" en is daarmee akkoord gegaan. De veranderingen die voor u van belang zijn:

- **Opheffing Arbeidsongeschiktheidskas**
Er zijn na 2009 geen WAO-uitkeringen meer toegekend die worden betaald uit de Aok. Daarom is het niet meer nodig daarvoor premie te betalen.
- **Aantal werkdagen gelijkgetrokken naar 260**
Er was een verschil in het aantal werkdagen voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw – waarbij uitgegaan werd van 261 werkdagen – en de wettelijke jaardagen voor de LB/premie volksverzekeringen die werden herleid op basis van 60 werkdagen. Dit onderscheid is nu verdwenen.
- **Arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering**
Het UWV kon een ZW-uitkering weigeren als een werknemer bij aanvang van het dienstverband arbeidsongeschikt was of deze arbeidsongeschiktheid binnen zes maanden te

verwachten was. Vanaf nu toetst het UWV niet langer of een werknemer bij de aanvang van zijn dienstverband arbeidsongeschikt is.

- **Nawerkingsbepaling eenvoudiger**
Wordt een werknemer binnen vier weken na het einde van zijn dienstverband ziek, dan kan hij bij ziekte een ZW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Het vereiste dat het dienstverband een bepaalde periode moet hebben geduurd, is hiermee komen te vervallen.
- **Latere UWV-melding voor ZW-vangnetgevallen met een dienstverband**
Voor een werknemer die ziek is en onder de no-riskpolis valt, of ziek is als gevolg van zwangerschap/bevalling of vanwege een orgaandonatie, kunt u een ZW-uitkering aanvragen. De melding daarvoor moet u nu uiterlijk doen binnen zes weken na de ziekmelding (voorheen was dat binnen vier dagen).
- **Eén regeling voor zwangerschaps- en bevallingsuitkering**
Een werkneemster ontvangt nu één uitkering ingevolge de Wet Arbeid en Zorg in de periode rondom haar bevalling in plaats van twee zoals het geval was.
- **Automatische toekenning overlijdensuitkering**
Het UWV zal in het vervolg – indien mogelijk – de overlijdensuitkering aan de nabestaanden automatisch betaalbaar stellen.

9 Tips om niet te vergeten

In de praktijk komen we een aantal zaken tegen die niet zozeer nieuw zijn per 1 januari 2011, maar wel regelmatig niet goed gaan of over het hoofd worden gezien:

- pensioenbeleid en invoering Pensioenregister;
- 'loon over'-methode.

Pensioenbeleid

Het afgelopen jaar zijn veel alarmerende berichten verschenen over de dekkinggraad van pensioenfondsen. Sinds 2007 is de nieuwe Pensioenwet van kracht als opvolger van de Pensioen- en Spaarfondsenwet. Deze wet heeft als doel pensioentoezeggingen veilig te stellen. De wet stelt strenge eisen aan pensioenfondsen, zoals een uniforme en duidelijke informatievoorziening, maar legt ook een extra zorgplicht bij werkgevers.

Zorgplicht

Heeft u een pensioenregeling voor uw medewerkers, dan bent u op grond van de Pensioenwet verplicht de pensioenpremies tijdig te voldoen. Bij achterstallige betalingen meldt het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar de betalingsachterstand rechtstreeks aan uw medewerkers. Indien u besluit af te zien van de mogelijkheid uw medewerkers een pensioenregeling aan te bieden, bent u verplicht uw medewerker regelmatig schriftelijk op de hoogte te stellen van dat besluit.

Op mijnpensioenoverzicht.nl krijgt elke Nederlander vanaf 2011 inzicht in zijn AOW en pensioen. In de media wordt vaak de naam 'pensioenregister' gebruikt. 'Pensioenregister' is echter de naam van de Stichting Pensioenregister die verantwoordelijk is voor de totstandkoming van de site. In de stichting zijn de circa 600 Nederlandse pensioenfondsen, verzekeraars en de Sociale Verzekeringsbank vertegenwoordigd.

Op www.mijnpensioenoverzicht.nl kan men inloggen met de DigiD (en niet met uw BSN-nummer, zoals soms foutief wordt gemeld). Men kan er de stand van het pensioen en AOW checken en raadplegen hoeveel nabestaandenpensioen er is na overlijden.

TIP

Overleg een afstandsverklaring aan uw medewerkers en laat deze 'voor gezien' ondertekenen. Bij het afzien van partnerpensioen is het raadzaam dat u jaarlijks uw medewerker én diens partner hiervan schriftelijk op de hoogte stelt. Zo kunt u te allen tijde aantonen dat u heeft voldaan aan (dit gedeelte van) uw zorgtaak.

'Loon over'-methode verlengd

De 'loon over'-methode is ook in 2011 toegestaan. Dit omdat het kabinet heeft besloten in januari 2011 nog niet over te gaan tot invoering van de eenduidige loonaangifte. De overgangsregeling houdt in dat u als werkgever binnen het kalenderjaar loonbetalingen mag toerekenen aan de verstreken loontijdvakken waarop zij betrekking hebben. De regeling is inmiddels vier maal verlengd.

10 Tarieven en bedragen 2011

Tot slot enkele relevante tarieven die gelden voor het jaar 2011.

Afdrachtvermindering S&O

De afdrachtvermindering S&O voor 2011 is 46% van het S&O-loon, als het niet meer bedraagt dan € 220.000. Voor het resterende S&O-loon is de afdrachtvermindering 16% over een maximum van € 11.000.000.

Belastingpercentages

Schijf	Loon jaarbasis		
		Tot 65 jaar	65 jaar, geboren in 1946
1	t/m €18.628	33%	15,1%
2	€18.629 t/m €33.436	41,95%	24,05%
3	€33.437 t/m €55.694	42%	42%
4	€55.695 of meer	52%	52%

Voor werknemers 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	t/m €18.628	15,1%
2	€18.629 t/m €33.485	24,05%
3	€33.486 t/m €55.694	42%
4	€55.695 of meer	52%

Ter compensatie van de hogere zorgpremies is in 2011 het tarief in de eerste schijf van de loon- en inkomstenbelasting omlaaggegaan en zijn de belastingschijven verruimd.

Bedrijfskantine

- maaltijden €2,90.

Consumpties tijdens werktijd

Vrijgestelde vergoeding (geen maaltijden):

- maximaal €2,75 per week;
- maximaal €0,55 per dag.

Heffingskortingen per jaar

- algemene heffingskorting jonger dan 65 jaar: €1.987;
- algemene heffingskorting 65 jaar of ouder: €910;
- arbeidskorting: €1.574 (geboren in 1954 en later);
- jonggehandicaptenkorting: €696;
- levensloopverlofkorting: €201 per gespaard kalenderjaar.

Om participatie te stimuleren, wordt de arbeidskorting verhoogd: werken wordt daarmee lonender. Verder profiteren 65-plussers van een hogere ouderenkorting.

Maximumdagloon

Het maximumdagloon bedraagt vanaf 1 januari 2011 €188,88. Vermenigvuldigd met 261 loondagen, is dit op jaarbasis €49.297,68. Het maximum premieloon werknemersverzekeringen wordt conform de wet Harmonisering en vereenvoudiging volgens een nieuwe methodiek vastgesteld en bedraagt in 2011 €49.297 per jaar. Per dag is dit dan €189,60.

Minimum(jeugd)lonen

De minimum(jeugd)lonen bedragen per 1 januari 2011 (bruto per maand, per week en per dag, in euro's, exclusief vakantiebijslag):

	Maand	Week	Dag
vanaf 23 jaar	€1.424,40	€328,70	€65,74
22 jaar	€1.210,75	€279,40	€55,88
21 jaar	€1.032,70	€238,30	€47,66
20 jaar	€876,00	€202,15	€40,43
19 jaar	€747,80	€172,55	€34,51
18 jaar	€648,10	€149,55	€29,91
17 jaar	€562,65	€129,85	€25,97
16 jaar	€491,40	€113,40	€22,68
15 jaar	€427,30	€98,60	€19,72

Personeelsleningen

In 2011 is er geen te belasten rentevoordeel bij een personeelslening indien de werknemer ten minste 2,5% rente betaalt over het geleende bedrag.

Premiepercentages

Hieronder volgt een overzicht van de premiepercentages voor 2011:

	2010	2011	verschil
WAO/WIA basispremie (Aof*)	5,70	5,10	- 0,60
Uniforme WAO-premie (Aok**)	0,07	-	- 0,07
Awf-premie	4,20	4,20	0,00
Zvw-inkomensafhankelijke bijdrage werkgevers	7,05	7,75	0,70
Sectorfonds gemiddeld	1,48	1,90	0,42
Maximum bijdrageloon Zvw per jaar	€ 33.189	€ 33.427	€ 238
Franchise Awf-premie per jaar	€ 16.704	€ 16.965	€ 261

- * De verlaging van de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds maakt onderdeel uit van het werkgeverspakket waartoe het kabinet heeft besloten.
- ** De Arbeidsongeschiktheidskas (Aok) wordt ingaande 2011 opgeheven. De eerste vijf jaar van de WAO werd uit de Aok gefinancierd. Er vindt echter geen nieuwe instroom meer plaats in de WAO. Resterende rechten en plichten worden overgenomen door het Aof.

Vakantiebonnen

Met ingang van 2010 worden vakantiebonnen structureel op 99% van de nominale waarde gewaardeerd. Dit geldt dus ook voor 2011.

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

Verhuiskostenregeling

Voor 2011 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.

Vervoer/fiets van de zaak

Verstreckte fiets: catalogusprijs €749. Kiest u voor de werkkostenregeling dan valt de verstreckte fiets onder het algemeen forfait en geldt geen maximum. De onbelaste kilometervergoeding bedraagt maximaal €0,19 per kilometer.

Vrijwilligers

Indien de vergoeding die een vrijwilliger ontvangt niet meer bedraagt dan €1.500 per jaar of €150 per maand, wordt dit niet als loon beschouwd.

11 Meer informatie

Wilt u meer informatie over een van de onderwerpen of heeft u nog vragen? Neem dan contact op met uw contactpersoon bij Meeuwsen Ten Hoopen.

Meeuwsen Ten Hoopen Belastingadviseurs B.V.
Adviesgroep Personeel & Salaris

Disclaimer:

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 karakter van deze nieuwsbrief, is het niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.