SRA-Accountantskantoren.
Duurzame en betrokken partners.

Special Lonen 2012

Inhoudsopgave

1. Inleiding pag. 2
2. Werkkostenregeling: een update pag. 3
3. Auto van de zaak: een update pag. 5
4. Stimuleringsmaatregelen voor werknemers pag. 7
5. Einde spaarloon-, levensloop- en introductie vitaliteitsregeling pag. 9
6. Hoofdlijnen pensioenakkoord pag. 11
7. Wijziging 30%-regeling pag. 12
8. Wet uniformering loonbegrip en voorbereiding op invoering 2013 pag. 13
9. Actualiteiten arbeidsrecht pag. 14
10. Tips pag. 17
11. Tarieven en bedragen 2012 pag. 18

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

1. Inleiding

In deze nieuwsbrief leest u de belangrijkste regels op loongebied, met daarin verwerkt de wijzigingen voor 2012.

Belangrijkste wijzigingen
De belangrijkste wijzigingen per januari 2012 hebben betrekking op:

- de werkkosten- en autoregeling;
- nieuw pensioenakkoord;
- afschaffing spaarloonregeling, overgangsrecht levensloopregeling en introductie vitaliteitsregeling;
- voorbereiding invoering wet uniformering loonbegrip in 2013;
- stimuleringsmaatregelen: afdrachtverminderingen, premiekortingen, doorwerkbonus;
- beperking 30%-regeling;
- wijziging vakantiewetgeving en Wet melding collectief ontslag.

Onze adviseurs informeren en adviseren u graag op loongebied. Dus hebt u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen: neem gerust contact op.

2. 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 werknemer in mindering kwam op de waarde die in aanmerking genomen moest worden. Dit hield in dat de eigen bijdrage per individuele werknemer moest worden geadministreerd. 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 werknemers 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 werknemers (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 tarieftabellen, het anoniementarief of de tabel bijzondere beloning). Eindheffingsloon 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 werknemer 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 werknemers.

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 werknemer voor de nihilwaarderingen níet als werkplek beschouwd, terwijl de Arbowet deze ruimte wél als werkplek beschouwt. Tevens vormen niet alle voorzieningen die de werkgever voor de werknemer 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 werknemer 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 werknemers naar een andere locatie moeten voor een personeelsfeest, receptie of jubileumfeest, geldt nu ook voor deze werknemers de nihilwaardering, dus niet alleen voor die werknemers 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 dient 1,4% van het totale fiscale loon per aangiftetijdvak van het lopende kalenderjaar te nemen.
2. Vervolgens dient u per aangiftetijdvak te 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 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 gereedschap en mobiele telefoons.

3. 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 CO_2-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 werknemer geen motorrijtuigenbelasting te betalen.

Voor auto's zonder CO_2-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 CO_2-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 CO_2-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 CO_2-uitstoot opnieuw.

Voor bedrijfsauto's met een CO_2-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 CO_2-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

Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik voor rittenregistratie bij bestelauto's

Per 1 januari 2012 kan bij de Belastingdienst voor bestelauto's een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik' worden aangevraagd. Deze verklaring is digitaal beschikbaar via de website: www.belastingdienst.nl. De verklaring dient als aanvulling op het huidige systeem waarin tegenbewijs moet worden geleverd dat op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé is gereden. Als een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik' is afgegeven, mag er nul kilometer privé worden gereden. De verklaring moet gezamenlijk worden ondertekend door u en door uw werknemer. De rittenadministratie kan pas achterwege worden gelaten als de inspecteur een ontvangstbevestiging van de verklaring heeft gestuurd. De Belastingdienst stelt een speciaal formulier ter beschikking.

Of uw werknemer zich aan de afgegeven verklaring houdt, wordt gecontroleerd op basis van camerawaarnemingen. Wordt een werknemer betrapt, dan is hij een boete verschuldigd en dient met terugwerkende kracht de normale bijtelling plaats te vinden. Geeft de werknemer daarentegen zelf aan dat hij de bestelauto in beperkte mate privé gebruikt, dan kan de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' worden ingetrokken en kan de 'Verklaring geen privégebruik' worden aangevraagd. Bij deze laatste verklaring is de rittenregistratie cruciaal.

U wordt als werkgever verplicht de Belastingdienst te informeren als u weet dat een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' of een verklaring 'Gering privégebruik' niet correspondeert met de feitelijke situatie. U loopt het risico dat u een vergrijpboete opgelegd krijgt ter hoogte van maximaal 100% van het bedrag aan belasting dat als gevolg van het niet nakomen van de informatieverplichting niet is geheven. Ook kan nog een boete van maximaal 100% van het nageheven bedrag worden opgelegd.

Er hoeft geen bijtelling plaats te vinden als de bestelauto nagenoeg uitsluitend geschikt is voor het vervoer van goederen. Het is aan te raden om met de Belastingdienst te overleggen of een bepaalde bestelauto in deze categorie valt. Daarnaast kan een bijtelling voor een bestelauto achterwege blijven als sprake is van doorlopend afwisselend gebruik van de bestelauto door verschillende bestuurders. U bent als werkgever in die situatie wel € 300 per jaar verschuldigd aan loonbelasting. Een bijtelling hoeft onder voorwaarden verder ook niet plaats te vinden als u het privégebruik van de bestelauto (schriftelijk) hebt verboden of als u de werknemer expliciet (schriftelijk) hebt verboden de bestelauto mee naar huis te nemen. U moet dan wel een handhavingsbeleid voeren.

Samengevat:

Bij een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik':	0 km privé, vrij bewijs zakelijke kilometers, uitsluitend bestelauto.
Bij een 'Verklaring geen privégebruik':	500 km privé, kilometeradministratie, bestel- of personenauto.

4. Stimuleringsmaatregelen voor werknemers

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

Verlaging Afdrachtvermindering S&O
De afdrachtvermindering 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 speur- 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 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.

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 EER. Wel geldt daarbij de eis dat de opleiding qua kwaliteit en niveau vergelijkbaar is met een 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 werknemers 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 werknemers 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 werknemers
In 2012 blijven de volgende financiële regelingen wel van kracht:

Premiekorting voor oudere werknemers (voorheen premievrijstelling)
Ook in 2012 hebt u in de volgende situaties recht op premiekorting voor oudere werknemers:

- 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 op-lopen tot € 6.500 per jaar als de werknemer 36 uur of meer per week werkt. Werkt hij minder, dan wordt dit bedrag pro rato verminderd.
- U hebt een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst. Uw voordeel bedraagt maximaal € 2.750 op jaarbasis.

Premiekorting voor werknemers met een arbeidshandicap
De premiekorting voor werknemers met een arbeidshandicap blijft in 2012 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.

Verbreding 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 werknemer of premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer 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 werknemers 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 werknemer	**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.

5. 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer niet langer levensloopverlofkorting op over zijn inleg.

In 2013 kan uw werknemer 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 levensloop tegoed fiscaal geruisloos doorstorten naar vitaliteitssparen. Voor die jaren geldt echter wel het maximum dat in vitaliteitssparen fiscaal wordt gefacilieerd (€ 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 werknemer moet wel een definitieve keuze maken voor ofwel vitaliteitssparen ofwel levensloopsparen. Deelnemen aan beide regelingen gelijktijdig is niet toegestaan.

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

1. Het tegoed in 2012 of 2013 opnemen om daar verlof mee te betalen. Bij opname betaalt de werknemer 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 vitaliteitssparen;
3. Kiest de werknemer voor geen van beide opties, dan moet hij loonheffing betalen over het levensloopspaartegoed dat op 31 december 2013 op de rekening staat.

Wat te doen met werkgeversbijdrage?
De fiscale regeling rond levensloop bepaalt dat een werkgever een werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling en die voor de rest in dezelfde omstandigheden verkeert, niet anders mag behandelen dan een werknemer 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 werknemers die als gevolg van de invoering van het belastingplan 2012 niet langer (kunnen) deelnemen aan de levensloopregeling, op gelijke wijze moeten worden behandeld als werknemers die

wel blijven deelnemen. U kunt om die reden de werknemers 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 werknemers 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 werknemers, 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.

6. Hoofdlijnen 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 (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 werknemers 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.

7. Wijziging 30%-regeling

De 30%-regeling is een fiscale faciliteit die veel wordt toegepast bij uit het buitenland afkomstige 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 faciliteit bestaat eruit dat deze werknemers 30% van hun salaris onbelast mogen genieten; dit wordt namelijk gezien als een kostenvergoeding voor de genoemde extra kosten.
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. Alsdan geldt de 30%-regeling vanaf aanvang dienstverband; wordt het verzoek later gedaan, dan geldt de 30%-regeling pas na de maand waarin de aanvraag is gedaan.
Met ingang van 1 januari 2012 is de 30%-regeling voor werknemers die naar Nederland komen aangescherpt op de volgende punten:

- Het schaarste- en deskundigheidsvereiste;
- De eerdere periode van verblijf of werkzaamheden in Nederland;
- De definitie van het begrip ‘ingekomen werknemer’.

Het schaarste- en deskundigheidsvereiste

Het schaarste- en deskundigheidsvereiste houdt in dat een werknemer om te kwalificeren voor toepassing van de 30%-regeling specifieke deskundigheid moet hebben die niet of nauwelijks te vinden is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Per 1 januari 2012 is hier een inkomenseis aan gekoppeld. Werknemers met een salaris van ten minste € 35.000 worden geacht deze specifieke deskundigheid te bezitten. In bepaalde gevallen is het daarnaast van belang om de schaarste nog op de gebruikelijke manier aan te tonen.

De eerdere periode van verblijf of werkzaamheden in Nederland

De maximale looptijd van de 30%-regeling is verkort van tien naar acht jaar. Per 1 januari 2012 wordt iedere periode van verblijf of van werkzaamheden in Nederland over de afgelopen 25 jaar afgetrokken van de looptijd.

Wisseling werkgever

Wanneer de werknemer tijdens de looptijd van de 30%-regeling wisselt van werkgever, kan de 30%-regeling bij de nieuwe werkgever worden voortgezet. De totstandkoming van de arbeidsovereenkomst met de nieuwe inhoudingsplichtige wordt het nieuwe meetpunt. Dit betekent dat de werknemer die binnen drie maanden na het einde van de tewerkstelling een nieuw contract tekent, maar pas na vier maanden begint met zijn nieuwe tewerkstelling, toch in aanmerking komt voor de voortzetting van de 30%-regeling.

Definitie ‘ingekomen werknemer’

Als extra voorwaarde voor toepassing van de 30%-regeling geldt per 1 januari 2012 dat deze alleen geldt voor werknemers die minimaal 150 kilometer van de Nederlandse grens woonden voordat zij in Nederland gingen werken. Concreet betekent dit dat toepassing van de 30%-regeling voor werknemers die uit de directe buurlanden (zoals België of Duitsland) komen in veel gevallen niet langer mogelijk zal zijn.

Overgangsrecht

De beperking van de looptijd tot acht jaar en de verruiming van de kortingsregeling gelden niet voor 30%-regelingen die al voor 1 januari 2012 werden toegepast. 30%-regelingen die op 1 januari 2012 meer dan vijf jaar werden toegepast (dat wil zeggen: voor 1 januari 2007 zijn ingegaan), houden in ieder geval gedurende de resterende looptijd recht op de 30%-regeling.

8. 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 werknemer 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 aangepast moeten worden.

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 werknemersdeel van de premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Het werknemersdeel 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 werknemers die onder het premiemaximum 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. Aan het eind van deze nieuwsbrief treft u meer informatie aan over dit punt;
- 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.

9. 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 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 werknemer, de WMCO is altijd van toepassing als binnen een periode van drie maanden de arbeidsovereenkomsten van minstens twintig werknemers (door opzegging, ontbinding of via wederzijds goedvinden) worden beëindigd.

U moet de voorgenomen reorganisatie melden bij de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van het UWV WERKbedrijf in het district van de vestigingsplaats van uw bedrijf. Een afschrift van de melding dient u naar de betrokken vakorganisaties te 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 onmisbaarheidscriterium ten einde
Met ingang van 1 januari 2012 is het Ontslagbesluit gewijzigd: de tijdelijke verruiming van het onmisbaarheidscriterium bij een bedrijfseconomisch ontslag is beëindigd.

Niet langer extra tijdelijke contracten voor jongeren tot 27 jaar
Vanaf 9 juli 2010 was het mogelijk aan werknemers 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 werknemer, 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 driejaarstermijn, 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 werknemers bouwen over de volledige periode van ziekte de (wettelijke) vakantiedagen op. Over de bovenwettelijke dagen kunnen eventueel afwijkende afspraken worden gemaakt.
- Nemen zieke werknemers vakantiedagen op, dan worden deze afgeschreven van hun vakantiedagensaldo. Dit vanuit de gedachte dat ze tijdens de periode van vakantie zijn vrijgesteld van hun re-integratieverplichtingen.
- 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 werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest zijn vakantiedagen op te nemen. Denk hierbij aan een ernstig zieke werknemer 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 werknemers vanaf 2012 als eerste hun wettelijke tegoed aanspreken en daarna pas hun oudste bovenwettelijke tegoed. Dit om verval van de wettelijke vakantiedagen te voorkomen.

Tip

Let op bij zieke werknemers!

Stel een werknemer 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 uitzendbureaus
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 SWZ 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 werknemers, 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 werknemer een jaar in dienst moet zijn, geldt dan niet.

Ouderschapsverlof
Wat betreft het ouderschapsverlof komt de voorwaarde dat de werknemer een jaar in dienst moet zijn alvorens het ouderschapsverlof in kan gaan, eveneens te vervallen. Een werknemer 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 werknemer uit te reiken waarin zijn resterende tegoed aan ouderschapsverlof vermeld staat. Ook kan een werknemer 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 opnamemogelijkheid vier weken voor de

feitelijke opneming in het gezin/feitelijke adoptie begint. De duur van het adoptie- en pleegzorgverlof, te weten vier weken, wijzigt niet. Wel kan de werknemer 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 werknemer, maar geen ouder, kind of partner zijn.

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

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
Uw werknemers 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 werknemer 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.

10. 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 werknemer is. Uiteraard moet u nog wel steeds voor uw eigen administratie een zwangerschapsverklaring vragen aan uw zwangere werkneemster. 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 verstreken 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 ondernemerschap 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.

11. Tarieven en bedragen 2012

Tot slot enkele relevante tarieven die gelden voor het jaar 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 werknemer 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 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	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 voor werknemers jonger dan 65 jaar: € 2.033;

- algemene heffingskorting voor werknemers van 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 maximumpremiedagloon is € 192,55. Het maximumpremieloon 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):

	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

Personeelsleningen
In 2012 is er geen te belasten rentevoordeel bij een personeelslening indien de werknemer 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*)	5,10	5,05	- 0,05
Awf-premie	4,20	4,55	0,35
Zvw-inkomensafhankelijke bijdrage werkgevers	7,75	7,10	0,65
Sectorfonds gemiddeld	1,90	2,27	0,37
Werkgeversbijdrage kinderopvang	0,34	0,50	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
Maximumpremieloon	€ 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 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 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 werknemer 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
Verstrekte fiets: catalogusprijs € 749. Kiest u voor de werkkostenregeling, dan valt de verstrekte 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 instellingen). 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 eigenrisicodrager 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
Werknemers 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 werknemers 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 werknemers 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.