

Hieronder vindt u een aantal (nieuws)berichten die voor u als werkgever van belang kunnen zijn. Sommige zaken zijn mogelijk van belang voor uw werknemers, spreek de gevolgen waar nodig met hen door.

Loonheffingen

Kiest u wel of (nog) niet voor de werkkostenregeling?

Sinds 1 januari 2011 is de werkkostenregeling ingevoerd. Er zijn vergoedingen en verstrekkingen die sindsdien onbelast blijven, maar anderen zijn alleen onbelast als deze binnen het algemeen forfait van 1,4% (vanaf 2013: 1,6%) van de totale fiscale loonsom blijven. Als de vergoedingen en verstrekkingen het forfait overschrijden, dan moet u als werkgever over het meerdere een loonheffing betalen tegen een vast tarief van 80%. Tot 2014 kunt u echter jaarlijks nog kiezen voor toepassing van de oude regeling van vergoedingen en verstrekkingen. Om te kunnen bepalen welke regeling voor u het voordeligst is, moet u een aantal afwegingen maken. Aan de hand van een inventarisatie van de huidige arbeidsvoorwaarden moet u (laten) beoordelen of en hoe deze arbeidsvoorwaarden in de werkkostenregeling passen. U wilt immers vermijden dat u 80% loonheffing (eindheffing) moet betalen. Bestaande afspraken met werknemers moeten mogelijk worden herzien. Wij ondersteunen u graag bij de afwegingen die u moet maken en de acties die u ten aanzien van de overgang naar de werkkostenregeling moet ondernemen.

Einde spaarloonregeling

De spaarloonregeling wordt per 1 januari 2012 afgeschaft. Dit betekent dat u dan geen geld meer kunt inleggen op deze regeling. Er is wel voorzien in een overgangsregeling. Die houdt in dat u vanaf 1 januari 2012 de mogelijkheid heeft om uw spaarsaldo zonder belastingheffing op te nemen. Let wel, als u eind 2012 het saldo nog niet heeft besteed, dan valt het saldo op 1 januari 2013 wel in de heffing van box 3. Het is ook mogelijk dat u het spaarsaldo al dan niet gedeeltelijk laat staan. Als u zich dan houdt aan de voorwaarden van de spaarloonregeling, dan blijft de vrijstelling in box 3 in zoverre gelden. In dat geval valt het tegoed jaarlijks gedeeltelijk vrij.

Tip

Werknemers die nog niet deelnemen, kunnen eenvoudig een voordeeltje behalen door alsnog in 2011 in te stappen in een bestaande regeling of een eventueel nog door hun werkgever aan te bieden spaarloonregeling. Het is mogelijk om het spaarloon op een rekening van de werkgever te storten. De werkgever hoeft slechts op een voor de Belastingdienst controleerbare wijze te administreren welke bedragen door de werknemers zijn gestort. Als de werknemers het maximum spaarloonbedrag van € 613 hebben gestort, dan kunnen zij dat in 2012 belastingvrij weer opnemen. Afhankelijk van het belastingtarief besparen zij dan ongeveer € 200 à € 300. De werkgever moet wel 25% eindheffing betalen over de inleg van de werknemer!

Let op betaling na einde spaarloon

Het is mogelijk dat u deelneemt aan de spaarloonregeling en u het spaarloon direct laat doorstorten op een lijfrentepolis. In 3.3 heeft u kunnen lezen dat de spaarloonregeling per 1 januari 2012 wordt afgeschaft. Doorstorting is dan dus niet meer mogelijk. Denk er dan aan dat u de premie vanaf volgend jaar uit uw netto privémiddelen moet betalen.

Invoering van het vitaliteitssparen

Vanaf 1 januari 2013 vervangt het vitaliteitssparen de huidige spaarloon- en levensloopregelingen. Deze regeling biedt werknemers, ondernemers en resultaatgenieters de mogelijkheid om fiscaalvriendelijk te sparen. De inleg is aftrekbaar in box 1 en het spaarsaldo is niet belast in box 3. Belastingheffing vindt pas plaats bij opname van het spaartegoed. De maximale inleg bedraagt € 5.000 per jaar en het spaartegoed mag maximaal € 20.000 bedragen. U kunt zelf bepalen waarvoor u het saldo opneemt, dus opname voor eerder stoppen met werken is ook mogelijk. Daarbij geldt wel de beperking dat als u op 1 januari van enig jaar 62 jaar of ouder bent, de jaarlijkse opname niet meer dan € 10.000 mag bedragen. Als u meer

opneemt, dan is de opname plus het resterende vitaliteitstegoed belast met inkomstenbelasting. Bovendien wordt aan u 20% revisierente in rekening gebracht.

Maximumpremie-inkomen inkomensafhankelijke bijdrage ZVW fors omhoog

Werknemers betalen nu naast de nominale zorgpremie ook een inkomensafhankelijke bijdrage aan de Zorgverzekeringswet (ZVW). Die bijdrage is gemaximeerd en bedraagt in 2011 maximaal 7,75% over € 33.427 is € 2.590 per jaar. De werknemer krijgt hiervoor een belaste vergoeding van zijn/haar werkgever. Volgend jaar wordt het percentage naar 7,10% verlaagd, maar het inkomensplafond wordt dan fors verhoogd tot € 50.056. Dit betekent in concreto dat werknemers met een hoger inkomen dan € 36.000, meer inkomensafhankelijke bijdrage gaan betalen. Bij een inkomen van € 50.056 of meer bedraagt deze bijdrage maximaal € 3.554. Dat is een verhoging van € 964. Omdat tegenover de bijdrage een belaste vergoeding van de werkgever staat, betekent dit een netto verhoging per jaar van tussen € 405 (bij een belastingtarief van 42%) en € 501 (bij 52%).

Voor werkgevers met veel werknemers die minder dan € 36.000 verdienen, levert de wijziging een lastenverlichting op. Maar voor werkgevers met veel werknemers die meer dan het nieuwe inkomensplafond verdienen, betekent deze wijziging een enorme lastenverhoging. In dat geval stijgt immers de vergoeding met € 964 per jaar per werknemer.

Hoger eigen risico ZVW

Voor alle verzekerden gaat volgend jaar het verplicht eigen risico omhoog van € 170 naar € 210.

Sociale zekerheid en arbeidsrecht

Afschaffing loonkostensubsidie

Sinds 1 januari 2009 kunt u als werkgever onder voorwaarden een loonkostensubsidie (LKS) krijgen ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende 1 jaar (per 1 juli 2011: € 8.611,20), voor het in dienst nemen van bepaalde werknemers, bijvoorbeeld werknemers die een WGA-, WAO-, WAZ- of WAJONG-uitkering ontvangen of langer dan 1 jaar een WW-uitkering (mits niet werkloos geworden uit het onderwijs of een overheidsbaan). De LKS krijgt u ook voor een werknemer die jonger is dan 50 jaar en moeilijk aan het werk kan komen. In alle gevallen gelden enkele aanvullende voorwaarden, waaraan u moet voldoen. Er is echter inmiddels voorgesteld om de LKS af te schaffen voor dienstbetrekkingen die op of na 1 januari 2012 worden aangegaan.

Einde kleine banenregeling

De kleine banenregeling wordt na 1 januari 2012 niet meer verlengd. Uit een evaluatie van de regeling blijkt dat het beoogde doel niet is bereikt.

Bereid u voor op de nieuwe vakantiewetgeving

Volgend jaar treden de nieuwe regels in de vakantiewetgeving in werking. Voor u als werkgever kan met name de uitbreiding van de opbouw van de minimumvakantiedagen tijdens ziekte tot een lastenverzwaring leiden, als u na 2 jaar ziekte tot ontslag van de zieke werknemer wenst over te gaan. U zult de zieke werknemer dan *alle* minimumvakantiedagen moeten uitbetalen als hij/zij niet in staat is geweest om die dagen op te nemen. Verder geldt een vervaltermijn voor de minimumvakantiedagen die niet binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar zijn opgenomen. Voor de al vóór 1 januari 2012 opgebouwde minimumvakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn 5 jaar. U doet er dan ook verstandig aan uw verlofadministratie aan te passen. Zo houdt u de opbouw en opname van vakantiedagen inzichtelijk.

Einde maatregel tijdelijke arbeidscontracten voor jonge werknemers tot 27 jaar

De mogelijkheden voor het aanbieden van een tijdelijk arbeidscontract zijn sinds 9 juli 2010 verruimd. U mag sindsdien namelijk het tijdelijk arbeidscontract van jongeren tot 27 jaar drie keer verlengen

binnen een periode van maximaal vier jaar. Pas het vijfde contract moet dus een contract voor onbepaalde tijd zijn. In 2012 wordt deze verruiming echter niet verder verlengd.

Pensioen

Minder vaak verplichte medewerking aan waardeoverdracht

U bent als werkgever in beginsel verplicht om mee te werken aan een verzoek van een werknemer tot waardeoverdracht van zijn/haar pensioenaanspraak. Het recht op waardeoverdracht van de werknemer kan voor u als werkgever een dure aangelegenheid zijn. U hoeft echter niet aan het verzoek mee te werken als u aan een van de uitzonderingen voldoet. Daar komt een nieuwe uitzondering bij. Deze geldt bij waardeoverdrachten tussen verzekeraars onderling of bij overdracht van een pensioenfonds naar een verzekeraar en verder ook wanneer de bijbetalingslasten voor u als werkgever boven een bepaalde grens komen.