

Reader

informatiebijeenkomst

8 december 2008



SDB Groep BV
Leidschendam, december 2008.

Cok Noordermeer Manager consulting

Voorwoord

Hartelijk welkom bij deze voorlichtingsbijeenkomst.

SDB informeert u tijdens deze bijeenkomst over de relevante wijzigingen in de salarisadministratie voor 2009. De informatie voor deze bijeenkomst is samengesteld door de gezamenlijke productmanagers van SDB Groep BV. Daartoe is geput uit brochures, brieven, wetteksten, vakbladen en branche-informatie.

Aan deze reader is de uiterste zorg besteed. De inhoud van de reader is echter informatief. U kunt er geen rechten aan ontleen.

SDB Groep BV
Weigelia 25
2262 AB Leidschendam

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SDB Groep BV.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Met het oog op 2009.....	3
1.1 Het poldermodel is terug van weggeweest.....	3
1.2 Pensioenvoorzieningen onder druk	3
1.3 Nog teveel mensen staan langs de zijlijn	3
1.4 Lastenverlichting	4
1.5 Kortingen, toeslagen en andere maatregelen.....	4
1.6 Belasting en premies 2009	5
1.7 Minimumloon 1 januari 2009.....	6
1.8 Verwachtingen inkomen 2009	6
2. Meer en langer werken.....	7
2.1 Nog teveel mensen staan langs de zijlijn	7
2.2 Doorwerkbonus	8
2.3 Premiekorting oudere werknemers.....	9
2.4 Houdbaarheidsbijdrage.....	10
2.5 Doorwerken na de 65 ^e	10
2.6 Afschaffing AOW partnertoeslag.....	11
3. De loonsomheffing	12
3.1 Huidige loonberekening	12
3.2 Vereenvoudiging	12
3.3 De loonsomheffing	13
4. Ontslag	15
4.1 Ontslagprocedure	15
4.2 Ontslagvergoeding	16
4.3 Gouden handdruk	17
4.4 Alle arbeid accepteren.....	17
4.5 FVP-bijdrageregeling	17
5. Ziekte.....	18
5.1 Ziekmelden vanaf 1 november 2008.....	18
5.2 Ziek in combinatie met een tijdelijk dienstverband	18
5.3 Loonschade door ziekte.....	18
5.4 Onbelast te vergoeden ziektekosten	19
5.5 Wijziging per 2009.....	19
6. Andere onderwerpen	20
6.1 Pensioenbesluit meerkeuzesysteem.....	20
6.2 Vooraf ingevulde aangiften IB	20
6.3 BTW plicht bij uitlenen personeel	21
6.4 Fiscus tobt nog met jaarloongegevens	21
6.5 Risicodekking bij onbetaald verlof pensioenfonds Zorg en Welzijn	21

1. Met het oog op 2009



Terwijl de wereld rondom ons de wonden likt van de kredietcrisis, wordt duidelijk dat de gevolgen niet beperkt zullen blijven tot het bankwezen. Ook andere grote economische problemen dienen zich aan: energieschaarste en tekorten aan grondstoffen. De Nederlandse economie is in korte tijd in slecht weer terecht gekomen. In navolging van de meeste andere ons omringende landen begeeft onze economie zich in de richting van een recessie. Hoe diep en hoe lang die periode zal zijn, valt nu nog niet te zeggen. Maar het zal gezien de omvang wel even duren voordat de wereldeconomie de weg omhoog weer zal hebben gevonden.

Er wachten ons ongetwijfeld een aantal sobere jaren. Een aantal jaren waarin de wereldmachten zullen sleutelen aan het financiële stelsel en waarin burgers terughoudend zullen zijn met hun bestedingen. Toch is niet de verwachting dat er in de nabije toekomst grote maatschappelijke problemen zullen ontstaan, zoals omvangrijke werkloosheid en grote overheidstekorten. Daarvoor is de economische groei in de jaren 2006 en 2007 te groot geweest en wordt er op dit moment internationaal goed samengewerkt.

1.1 Het poldermodel is terug van weggeweest

Nationaal gezien is het veel geroemde poldermodel weer uit de kast gehaald en stevig afgestoft. Geschillen die enige tijd terug nog de vakbonden, de werkgevers en het kabinet uiteen dreven, zijn in het recente najaarsoverleg in een rap tempo bijgelegd. Het is duidelijk dat de financiële crisis de sociale partners weer tot elkaar heeft gebracht. Tijdens dat najaarsoverleg hebben de vakbonden ingestemd met een maximale looneis voor volgend jaar van 3,5%. In ruil voor deze toezegging van de vakbonden neemt het kabinet maatregelen voor koopkrachtverbetering in de vorm van het schrappen van de verhoging van de BTW met 1% en het schrappen van de werknemersbijdrage in de WW premie. Het kabinet heeft aangegeven ook voornemens te zijn om de WW premie voor de werkgevers te verlagen. Bovendien is het slepende meningsgeschil met de werkgevers over het aftoppen van de ontslagvergoeding, eindelijk geregeld.

1.2 Pensioenvoorzieningen onder druk

De financiële crisis raakt alle werknemers in de pensioenen. De pensioenfondsen hebben hun vermogen van vele miljarden belegd. Hoewel uit het oogpunt van risicospreiding veel gelden zijn belegd in vastgoed, obligaties en grondstoffen, zit ook veel geld in aandelen. Zo maakte het pensioenfonds Zorg en Welzijn (PGGM) in oktober bekend dat eind september 43% van het belegd vermogen van € 82 miljard betrekking had op aandelen. Dat geeft wel aan dat de daling van de beurskoersen grote gevolgen heeft gehad voor de waarde en het rendement van de beleggingsportefeuille.

Als de beleggingen niet voldoende renderen, zal een pensioenfonds maatregelen moeten nemen. Een eerste ingreep kan het besluit zijn om geen of een gedeeltelijke indexering van de pensioenrechten (inflatiecorrectie) toe te passen. Een andere maatregel is het verhogen van de premies. Het is een populaire maatregel die werknemers en werkgevers direct in hun portemonnee voelen. Het pensioenfonds Zorg en Welzijn wil nog niet aangeven wat de plannen voor 2009 zijn.

1.3 Nog teveel mensen staan langs de zijlijn

Naast de grote problemen in de financiële wereld worstelt het kabinet met het probleem van de vergrijzing. Zonder aanvullende maatregelen is het aantal werkende inwoners in de toekomst onvoldoende om de sociale voorzieningen en de AOW van de gepensioneerden op te kunnen brengen en zal ons sociale stelsel, één van de hoekstenen van de maatschappij, onbetaalbaar zijn. Bovendien blijkt er een

fors deel van de arbeidsmarkt (ca. 900.000 mensen) gedwongen en vrijwillig aan de zijlijn te blijven staan. Dit verklaart de regeringsbesluiten ten aanzien van het doorwerken tot voorbij de 65-jarige leeftijd, het verbeteren van de arbeidspositie van de vrouw en het stimuleren van werkgevers om langdurig werklozen een kans te bieden.

1.4 Lastenverlichting

Het thema van lastenverlichting in ruil voor het afzien van looneisen is weer actueel. Om de economie te stimuleren wil het kabinet enerzijds de innovatiekracht van het bedrijfsleven verbeteren en anderzijds de financiële en administratieve lasten verminderen. Met name de administratieve lastenverlichting moet de volgende jaren leiden tot omvangrijke besparingen. De vereenvoudiging van de aanvraag VAR-beschikking, de verlaging van de WW-premie voor werknemers naar nul, de afschaffing van de eerstedagsmelding en de introductie van de loonsomheffing zijn enkele voorbeelden van de besparende maatregelen.

1.5 Kortingen, toeslagen en andere maatregelen

De diverse heffingskortingen worden in het kader van een evenwichtig koopkrachtbeleid belangrijk gewijzigd. De meeste heffingskortingen worden verlaagd. Het gaat daarbij om de combinatiekorting, de alleenstaande ouderkorting, de ouderenkorting en de alleenstaande ouderenkorting. En ook de algemene heffingskorting gaat omlaag van € 2.074 naar € 2.007. Alleen de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke aanvullende combinatiekorting gaan omhoog.

Arbeidskorting

De arbeidskorting wordt vanaf 2009 meer afhankelijk van de hoogte van het inkomen. Daarmee wordt het voor werknemers aantrekkelijker gemaakt om meer te werken. Vooral voor niet werkende partners, mensen met een klein dienstverband en mensen met een uitkering wordt deze verhoging interessant.

Inkomensafhankelijke aanvullende combinatiekorting

Per 1 januari komt er een inkomensafhankelijke aanvullende combinatiekorting. Deze extra korting wordt ingevoerd om meer werken voor alleenstaanden en minst verdienende partners met kinderen aantrekkelijker te maken. Deze korting kan maximaal € 1.764 bedragen.

Kindgebonden budget

De kindertoeslag verdwijnt en wordt vervangen door het kindgebonden budget. De hoogte van het budget is afhankelijk van het aantal kinderen en het inkomen van het huishouden. Vooral de huishoudens met meer dan één kind zullen er op vooruit gaan.

Auto van de zaak

Per 1 januari 2009 komt er een nieuwe categorie auto's bij met een bijtelling van 20%. De 20% bijtelling zal dan gelden voor benzineauto's met een uitstoot tussen 111 en 140 gram CO₂ per kilometer. Voor dieselmotoren ligt deze tussen 96 en 116 gram per kilometer. Auto's in deze categorie zijn: BMW 116i, VW Golf 1.4 TSI, VW Polo TDI Bluemotion, Seat Ibiza TDI Ecoline en de Mini Cooper diesel.

Bezuiniging op de kinderopvangtoeslag

De maximum uurprijs voor dagopvang, buitenschoolse opvang of gastouderopvang wordt in 2009 niet geïndexeerd. De maximum uurprijs blijft gehandhaafd op € 6,10. Bij de aanpassing van de inkomens- en percentagetabellen is gekozen voor een proportionele verhoging van de kosten voor alle ouders. Deze verhoging komt neer op 29% meer kosten voor de ouders. Daarnaast is de tabel voor het 2e en volgende kind aangepast. In 2008 is in de tabel de toeslag voor het 2e en volgende kind nooit kleiner dan 90,7% van de kosten. De tabel voor 2009 is zodanig gewijzigd, dat de toeslag voor het 2e en volgende kind afloopt naar 85%.

Overigens is het stelsel van toeslagen zo complex geworden, dat in 2009 een onderzoek zal worden gestart naar de te nemen maatregelen om het stelsel te vereenvoudigen. Burgers hebben steeds meer moeite met het invullen van de moeilijke aanvragen en de Belastingdienst worstelt met de complexe berekening van de grondslagen. Het onderzoek moet leiden tot het verbeteren van de begrijpelijkheid en de uitvoerbaarheid.

Ouderschapsverlof

Het wettelijk recht op ouderschapsverlof wordt uitgebreid van 13 weken naar 26 weken. Daardoor wordt het maximale bedrag van de ouderschapsverlofkorting ook hoger. Ter vereenvoudiging wordt vanaf 1 januari 2009 de koppeling van de ouderschapsverlofkorting aan de levensloopregeling losgelaten.

Eerstedagsmelding

Met ingang van 1 januari 2009 hoeven nieuwe werknemers niet meer te worden gemeld met een eerstedagsmelding (EDM). De algemene verplichting voor iedere werkgever om eerstedagsmeldingen te doen, komt dus te vervallen. Toch wordt de eerstedagsmelding niet afgeschaft. De inspecteur krijgt de bevoegdheid om maximaal een vijfjarige EDM verplichting op te leggen, maar die geldt alleen als er sprake is van bijzondere risico's of fraude. Bij het toezicht gaat het niet alleen om controles van de Belastingdienst. Ook signalen van andere overheidsinstanties worden meegenomen.

1.6 Belasting en premies 2009

Een overzicht van de percentages.

Belastingtarief	2008	2009
• Eerste schijf	2,45%	2,35%
• Tweede schijf	10,70%	10,85%
• Derde schijf	42,00%	42,00%
• Vierde schijf	52,00%	52,00%

Lengte belastingschijf	2008	2009
• Eerste schijf	€ 17.579	€ 17.878
• Tweede schijf	€ 14.010	€ 14.249
• Derde schijf	€ 22.271	€ 22.649

Premie volksverzekeringen	2008	2009
AOW	17,90%	17,90%
ANW	1,10%	1,10%
AWBZ	12,15%	12,15%

Zorgverzekeringwet	2008	2009
Inkomensafhankelijke bijdrage	7,20%	6,90%
Verlaagd tarief gepensioneerden / zelfstandigen	5,10%	4,80%
Maximum premie-inkomen	€ 31.231	€ 32.369

Werknemersverzekeringen	2008	2009
Maximum premie-inkomen	€ 46.205	€ 47.802
Premie sectorfonds WGF	1,11%	1,04%

Kleinevergoedingsregeling artiesten

Artiesten kunnen de opdrachtgever vragen om de kleinevergoedingsregeling toe te passen. Met ingang van 1 januari 2009 is het bedrag van de kleinevergoedingsregeling verhoogd van € 136 naar € 163.

1.7 Minimumloon 1 januari 2009

Op 1 januari 2009 wordt het bruto minimumloon met 1,81% verhoogd.

Leeftijd	% minimumloon	Per maand
23 jaar en ouder	100,0 %	1.381,20
22 jaar	85,0 %	1.174,00
21 jaar	72,5 %	1.001,35
20 jaar	61,5 %	849,45
19 jaar	52,5 %	725,15
18 jaar	45,5 %	628,45
17 jaar	39,5 %	545,55
16 jaar	34,5 %	476,50
15 jaar	30,0 %	414,35

1.8 Verwachtingen inkomen 2009

Bij de presentatie van de Miljoenennota voor 2009 is nog uitgegaan van een kleine vooruitgang van de koopkracht. Het terugbrengen van de WW-premie tot nul leidt bij een modaal inkomen tot netto € 335 meer. Ook de verlaging van de inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet (van 7,2% naar 6,9%) leidt tot een netto hoger salaris. Daar tegenover staat echter een hogere nominale premie voor de basisverzekering (van € 1.047 naar € 1.074) en een geringe stijging van het eigen risico met € 5. Belangrijker zijn echter de wijzigingen in de fiscale toeslagen. Ouderen worden via de loonheffing gestimuleerd langer blijven werken. Maar ouders met kinderen zullen geconfronteerd worden met hogere uitgaven voor de kinderopvang. Hoe het inkomensplaatje in januari voor de individuele burger er uit zal zien, is daarom op dit moment niet te zeggen. Veel zal afhangen van de persoonlijke omstandigheden.

2. Meer en langer werken



Nu de economie wat minder draait, werd verondersteld dat de politiek nieuwe thema's zou inbrengen. Maar dat is niet het geval. Het kabinet steekt extra energie in het realiseren van de plannen die moeten leiden tot optimalisering van de arbeidsmarkt en het betaalbaar houden van de pensioenvoorzieningen. De Nederlandse arbeidsmarkt mist de noodzakelijke dynamiek die werknemer ertoe beweegt om snel in te spelen op veranderende maatschappelijke, sociale en technologische omstandigheden. De thema's zijn bekend: meer werken en langer werken.

2.1 Nog teveel mensen staan langs de zijlijn

De wereldeconomie heeft met de komst van China, India en Zuid-Amerika op dit moment een geweldige dynamiek. Vernieuwingen in producten en productieprocessen gaan razendsnel. Nederlandse ondernemers kunnen het zich niet permitteren om de vernieuwingen op afstand te volgen. Integendeel, het hoge loonniveau in ons land vereist een koppositie in de innovatie en de hoogte van de arbeidsproductiviteit. De Nederlandse economie kan alleen floreren als onze arbeidsmarkt kan voorzien in voldoende werknemers, die permanent investeren in hun vaardigheden en kennis en die flexibel in kunnen spelen op veranderende arbeidsomstandigheden en functie-eisen.

Gezien de nog altijd grote druk op de arbeidsmarkt en de verwachting dat deze druk ook in de toekomst zal blijven, is het niet verwonderlijk dat het kabinet plannen ontwikkelt om de arbeidsdeelname aanzienlijk te verhogen. De lat wordt verhoogd want het streven is nu gericht op een arbeidsparticipatie van 80%.

Eind 2007 heeft de overheid de Commissie Bakker ingesteld, met als opdracht ideeën te ontwikkelen om deze doelstelling te helpen realiseren. De conclusies die deze commissie in juni 2008 presenteerde over de Nederlandse arbeidsmarkt zijn duidelijk:

- Ondanks de dringende noodzaak om te moeten voorzien in de grote vraag naar personeel, is een veel te grote groep mensen, om welke reden dan ook, geen deelnemer aan het arbeidsproces;
- Deeltijdwerk is goed, maar in ons land wordt in veel te kleine deeltijdbanen gewerkt;
- Oudere werknemers hebben ondanks hun grote kwaliteiten nagenoeg geen kansen op de arbeidsmarkt;
- Het onderwijs heeft op veel punten het contact met de arbeidsmarkt verloren;
- De inzetbaarheid (de interne mobiliteit en flexibiliteit) van de Nederlandse werknemer is te gering.

Om zo snel mogelijk meer mensen aan het werk te krijgen, heeft de Commissie Bakker de volgende voorstellen gedaan:

1. Verbeter de maatregelen in het kader van de re-integratie;
 - Een verplichte regionale samenwerking van gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisatie, CWI-UWV en uitzendbureaus met als doel mensen sneller te laten re-integreren;
 - Een participatieplicht voor alle mensen die langer dan een half jaar een uitkering hebben waardoor niemand langdurig aan de kant blijft staan;
 - Uitbouwen van de inkomensafhankelijke arbeidskorting, waardoor werk voor mensen de onderrand van de arbeidsmarkt meer loont;
 - Een tijdelijke loonkostensubsidie en no-riskpolis voor het in dienst nemen van langdurig werklozen.
2. Stimuleer werknemers in deeltijd om meer uren te gaan werken;
 - Stimuleren van een grotere deeltijdfactor;
 - Betere afstemming mogelijk maken van de werktijden met de verplichtingen in privé;
 - Meer voorzieningen voor de voor-, vroeg- en naschoolse opvang.

3. Stimuleer werken tot de AOW-leeftijd;
 - Een substantiële verhoging van de arbeidskorting voor ouderen (een doorwerkbonus);
 - Verhoging van de premievrijstelling bij het in dienst nemen van oudere werknemers;
 - Betere benutting van de mogelijkheid tot deeltijdpensioenen.
4. Verbeter de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt;
 - Intensieve samenwerking tussen VMBO en bedrijfsleven;
 - Verbetering van de doorstroming van VMBO naar MBO;
5. Verhoog de inzetbaarheid.
 - Registreren van competenties, diploma's, ervaring en EVC-certificaten in een individueel digitaal e-portfolio, met als doel een beter inzicht te krijgen in de positie op de arbeidsmarkt en de eventuele noodzaak om verder te scholen / trainen;
 - In de CAO's dwingende afspraken maken over een inspanningsverplichting van werknemers om zich te scholen;
 - De drempel voor de fiscale scholingsaftrek verlagen, zodat mensen een groter deel van hun scholingsuitgaven kunnen aftrekken.

2.2 Doorwerkbonus

De afschaffing van het vroegpensioen, versoeringen van de WW-regeling en introductie van de WIA beginnen hun vruchten af te werpen. Op steeds latere leeftijd verlaten werknemers het arbeidsproces. Een volgende onvermijdelijke stap op de weg naar het verhogen van de arbeidsdeelname is het verlengen van het arbeidzame leven tot in ieder geval 65 jaar, en zo mogelijk nog verder. Belangrijke financiële en economische effecten van de maatregel om de AOW-leeftijd te verleggen naar 67 jaar zijn:

- De jaarlijkse pensioenlasten kunnen omlaag omdat het aantal jaren waarin het pensioen moet worden verdiend langer wordt en de uitkeringsperiode korter wordt;
- Een grote groep werknemers blijft twee jaar langer beschikbaar voor arbeid;
- De druk op de AOW wordt aanzienlijk minder.

De Commissie Bakker adviseert aan te sluiten bij de gefaseerde aanpak welke diverse andere landen, zoals de Scandinavische landen, Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Duitsland, inmiddels zijn gestart. In hun advies heeft de Commissie Bakker voorgesteld om vanaf 2016 de AOW-leeftijd ieder jaar met één maand te verhogen. Zo zouden werknemers in 2040 tot 67 jaar aan de slag moeten blijven. Vooralnog lijkt er geen politiek draagvlak te zijn om de AOW leeftijd te verhogen.

Om het doorwerken te stimuleren introduceert het kabinet in 2009 een doorwerkbonus voor mensen die doorwerken na hun 62^e levensjaar. Ook voor 65 plussers komt er een doorwerkbonus in de vorm van een heffingskorting. Deze bonus moeten de oudere werknemers claimen bij hun aangifte inkomstenbelasting. De bonus is afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in de loop van het jaar bereikt en de hoogte van de inkomsten uit tegenwoordige arbeid. Er geldt een drempel en een plafond. De bonus zal worden berekend over het inkomen tussen € 8.860 en maximaal € 54.776.

	62 jaar	63 jaar	64 jaar	65 jaar	66 jaar	67 jaar e.v.
Bonus percentage	5%	7%	10%	2%	2%	1%
Drempel	€ 8.860	€ 8.860	€ 8.860	€ 8.860	€ 8.860	€ 8.860
Maximum bonus	€ 2.296	€ 3.214	€ 4.592	€ 918	€ 918	€ 459

Werknemers kunnen via de levensloopregeling verlof sparen. Dat mogen ze ook opnemen aan het einde van hun loopbaan als vroegpensioen. Gedurende dit verlof krijgen zij hun salaris doorbetaald. Zij zouden dan ook in aanmerking kunnen komen voor de doorwerkbonus. Maar niet als het aan minister Donner van SZW ligt. Hij wil dat mensen van 62 jaar en ouder die via de verlofspaarregeling levensloop met vervroegd pensioen zijn gegaan, geen doorwerkbonus krijgen. Maar vooralnog is er niets geregeld op dit punt.

2.3 Premiekorting oudere werknemers

De arbeidsdeelname van oudere werknemers moet verbeteren. Daartoe worden met ingang van 2009 de bestaande premiekortingen voor oudere werknemers voor een deel omgevormd.

De 50+ in 2008

Tot eind 2008 kan een werkgever die iemand van 50 jaar of ouder in dienst neemt, een premievrijstelling toepassen bij de aangifte loonheffingen. Over het loon van deze 50+ medewerker hoeft de werkgever geen basispremie WAO / WIA af te dragen. De besparing is daarmee maximaal € 2.610,57 per jaar.

De 50+ in 2009

In 2009 vervalt de premievrijstelling oudere werknemer voor het in dienst nemen van werknemers van 50 jaar en ouder. Deze ouderenvrijstelling wordt vervangen door de ouderenkorting. De werkgever mag gedurende drie jaar een korting toepassen van € 6.500 per jaar op de af te dragen WW-premie en premie op de arbeidsongeschiktheid, voor het in dienst nemen van een werknemer van 50 jaar of ouder én die afkomstig is uit een uitkerings situatie zoals de WW of WAO / WIA.

De 54,5 jarige in 2008

Voor werknemers die op 1 januari 2008 54,5 jaar of ouder zijn, kan de werkgever dezelfde premievrijstelling toepassen als voor het in dienst nemen van een 50+ medewerker. Ook deze vrijstelling bedraagt € 2.610,57 per jaar en geldt tot het einde van de dienstbetrekking of tot het bereiken van de 65 jarige leeftijd.

De 54,5 jarige in 2009

In 2009 wordt de toetreding tot deze regeling gesloten. De ouderenvrijstelling voor het in dienst houden van werknemers van 54,5 jaar en ouder blijft als overgangsregeling bestaan voor werknemers voor wie op 31 december 2008 premievrijstelling van toepassing is en die nog geen 62 jaar zijn. Met ingang van de maand waarin deze werknemers 62 jaar worden, geldt dan de ouderenkorting van 62 jaar.

De 62 jarige in 2009

Vanaf 2009 geldt een premiekorting voor 62 jarigen. Vanaf het loontijdvak waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt, kan de werkgever een korting toepassen van € 2.750 per jaar op de af te dragen premie WW en premie WAO / WIA. De minister heeft aangekondigd dat in 2013 dit bedrag zal worden verhoogd tot € 6.500 per jaar.

Samenloop

De 50+ regeling en de 62 jaar regeling kunnen niet tegelijk worden toegepast. Als de regeling voor 50 jaar en ouder wordt toegepast, dan mag in voorkomende gevallen de tweede regeling van 62 jaar en ouder niet worden toegepast.

Splitsing

De korting bestaat uit twee gelijke delen, waarbij de ene helft in mindering wordt gebracht op de WW en de andere helft op de premie WAO/WIA. Dit is conform de verdeling van de arbeidsgehandicaptenkorting. Met ingang van 2010 vervalt die splitsing.

Collectief verrekenen

De ouderenkorting kan hoger zijn dan de voor die werknemer betaalde premies. Dit is mogelijk omdat de ouderenkorting verrekend wordt op collectief niveau en komt dus in mindering op het totaal aan verschuldigde premies. Het totaal op collectief niveau mag echter nooit lager dan 0 worden. Zo nodig wordt het overschot van de te verrekenen ouderenkorting in volgende maanden verrekend. Verrekening over de jaargrens is niet toegestaan en moet daarom, als er na de 13e run nog een te verrekenen restant over is, met eerdere tijdvakken worden verrekend.

Deeltijdfactor

De korting moet worden omgerekend naar deeltijdfactor. Bij 36.00 uur en hoger wordt een fulltime dienstverband verondersteld. Bij een parttime dienstverband met een vast aantal uren per week moet de deeltijdfactor bepaald worden door het aantal uren per week te delen door 36.00 uur. Bij werknemers zonder vast overeengekomen aantal uren (een nul-uren contract) moet de korting worden omgerekend op basis van het aantal verloonde uren in het aangiftetijdvak gedeeld door het aantal normuren van het aangiftetijdvak. De normuren bij de 4-wekenaangifte is 144 uur en bij een maandaangifte 156 uur.

In de maand van in dienst treden anders dan op de 1^e van de maand moet voor de berekening van de ouderenkorting bij een vast dienstverband omgerekend worden naar het aantal kalenderdagen van de maand. Bij een werknemer zonder vast overeengekomen aantal uren moet uitgegaan worden van het aantal verloonde uren gedeeld door 144 uren resp. 156 uren.

Ouderenkorting en ouderenvrijstelling

De ouderenkorting bij 62 jaar wordt berekend per de 1^e van de maand waarin de werknemer 62 jaar wordt. De ouderenvrijstelling als die nog van toepassing is (54,4 jaar en ouder), vervalt dan per de 1^e van die maand.

Ouderenkorting van 50 jaar of ouder naar ouderenkorting van 62 jaar of ouder

De ouderenkorting bij 62 jaar wordt niet toegepast zolang de drie jaarstermijn van de ouderenkorting van 50 jaar en ouder nog loopt. Dat kan als de werknemer bijvoorbeeld op 60 jarige leeftijd in dienst komt. De regeling van 62 jaar en ouder wordt dan als eerste toegepast na drie jaar na de maand van in dienst treding. Let op, als de werknemer in de loop van de maand in dienst treedt, moet de overgang van de regeling van 62 jaar en ouder plaats vinden per de 1^e van de 36^e maand.

2.4 Houdbaarheidsbijdrage

Naast de bonus voor doorwerken wordt met ingang van 2011 van ouderen een houdbaarheidsbijdrage naar draagkracht gevraagd. Houdbaarheidsbijdrage: een nieuw begrip voor belastingheffing. Die bijdrage is nodig om de doorwerkbonus en de stijgende lasten van de AOW te kunnen financieren. 65 plussers zullen vanaf 2011 via deze extra belastingheffing geleidelijk mee gaan betalen aan het in stand houden van de verzorgingsstaat.

Deze houdbaarheidsbijdrage wordt vormgegeven door bij 65-plussers de bovengrens van de tweede schijf geleidelijk te verlagen. Daardoor komen zij eerder in aanmerking voor het belastingtarief van de 3^e schijf en wordt een groter deel van hun inkomen belast met dit hogere percentage. De grens voor de toepassing van de houdbaarheidsbijdrage zal vermoedelijk in de buurt van de € 32.000 inkomen liggen.

Belastingplichtigen die vóór 1 januari 1946 geboren zijn (die op 1 januari 2009 dus tenminste 63 jaar zijn), zijn volledig uitgezonderd van deze houdbaarheidsbijdrage, zodat voor hen een aparte tarief tabel zal gaan gelden met een andere lengte van de tweede schijf in de loon- en inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen dan voor de andere belastingplichtigen.

2.5 Doorwerken na de 65^e

Om doorwerken na 65 jaar gemakkelijker te maken wil het kabinet dat mensen zelf kunnen kiezen of zij hun AOW laten ingaan op hun 65^e of later. Een latere ingangsdatum zou dan leiden tot een hogere AOW-uitkering. Dat blijkt uit de kabinetsnotitie van Donner “Men is zo oud als men zich voelt”.

Uitstellen AOW

Werknemers van 65 jaar en ouder kunnen er binnenkort voor kiezen om hun AOW maximaal 5 jaar uit te stellen. Voor ieder jaar dat zij later gebruik gaan maken van de AOW, stijgt hun uitkering levens-

lang met 5%, oftewel € 427 meer AOW. Dat klinkt mooi, maar een aantal rekenmeesters heeft uitgerekend dat de bonus van 5% wel erg karig is. Zij hebben een betere oplossing. Zij stellen voor om de AOW al wel op de 65 jarige leeftijd te gaan genieten, maar deze gelijk in een lijfrente te storten. Zo'n lijfrente levert veel meer rendement op dan 5%. Daar moet wel bij worden aangetekend dat de AOW in principe welvaartsvast is en wordt aangepast aan de stijging van de prijzen. Voor uitkeringen uit een lijfrente geldt dat niet. Toch lijkt het er op dat het aanbod van minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet interessant genoeg is.

Ontslagbescherming

Doorwerken na de 65^e is nog niet goed geregeld in het arbeidsrecht. Het kabinet wil hierover overleggen met werkgevers en werknemers. Als 65 plussers blijven werken moeten zij echter geen oneigenlijke concurrenten worden voor werknemers onder de 65 jaar. Het wettelijk minimumloon zou daarom ook voor 65 plussers moeten gelden. Een andere maatregel waaraan gedacht wordt, is 65 plussers als eerste in aanmerking te laten komen voor ontslag als er om economische redenen sprake moet zijn van inkrimping.

Een ander probleem is de ontslagbescherming. In artikel 7:667 BW is bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die een voortzetting is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet automatisch eindigt maar moet worden opgezegd als ware het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het gevolg is dat de werknemer in die situatie zijn ontslagbescherming behoudt.

Voor een opzegging gelden dan nog steeds de opzegvereisten zoals de ontslagvergunning, de opzegverboden en de opzegtermijn. Dit is de zogenoemde Ragetlie-regel.

Van een voortzetting is sprake als de tijdelijke arbeidsovereenkomst qua karakter niet wezenlijk afwijkt van de voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Maar de praktijk leert dat de rechterlijke macht al snel van mening is dat het tijdelijke contract een voortzetting is, zeker als het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden niet belangrijk anders zijn.

De Ragetlie-regel geldt ook wanneer werkgever en werknemer beiden te kennen geven de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voort te willen zetten door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hoewel de Ragetlie-regel bedoeld is om de werknemer te beschermen, wordt deze niet altijd gewenst. Zo'n situatie doet zich voor als een werknemer te kennen geeft na het bereiken van de 65 jarige leeftijd nog even door te willen werken. Uit het oogpunt van flexibiliteit en zekerheid wordt dan vaak gekozen voor een tijdelijk contract. Om in dit geval de ongewenste ontslagbescherming te voorkomen, is het nodig dat tussen de oude arbeidsovereenkomst tot 65 jaar en de nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomst een periode van drie maanden (plus 1 dag) zit.

2.6 Afschaffing AOW partnertoeslag

In 2015 wordt de partnertoeslag in de AOW afgeschaft. Deze afschaffing betekent dat werknemers die op of na 1 januari 2015 65 jaar worden, geen toeslag meer ontvangen voor hun jongere partner. Nu krijgen partners die nog geen 65 jaar zijn en geen of weinig inkomen hebben een toeslag van maximaal 50% van het minimumloon. In 1996 is al besloten om de toeslag af te schaffen omdat steeds meer vrouwen economisch zelfstandig zijn. Bovendien stimuleert het ontbreken van de toeslag de arbeidsparticipatie van de huwelijkspartners.

3. De loonsomheffing



Vorige kabinetten hebben het terugdringen van de administratieve lasten hoog in het vaandel gehad. In 2005 traden de wet Walvis en de Wsfv in werking. Of deze twee wetten de beoogde lastenverlichting tot stand hebben gebracht, is zeer twijfelachtig. Enerzijds is het rekenwerk voor sommige onderdelen uit de beloningssfeer zeer beslist minder geworden, maar anderzijds is de salarisspecificatie nog nooit zo gecompliceerd geweest als nu het geval is. Maar het moment lijkt aangebroken waarop daadwerkelijk een einde gemaakt gaat worden aan de grote diversiteit aan loonbegrippen en premiegrondslagen.

3.1 Huidige loonberekening

Een schematisch overzicht van de huidige salarisspecificatie toont de complexiteit en de diversiteit van de berekeningsgrondslagen.

	Berekening	Betaling
Bruto loon	a	a
Loon in natura	b	
Bijdrage ziektekostenregeling	c	c
Werkgeversbijdrage levensloopregeling	d	
Spaarloon (spaarloon kan niet samen met levensloop)	-/- e	-/- e
Werknemersdeel pensioenpremies	-/- f	-/- f
Loon SVW	g	
Opname uit de levensloopregeling	h	h
Auto van de zaak	i	
Loon uit vroegere dienstbetrekking	j	j
Werknemersdeel WW (berekend over g)	-/- k	-/- k
Werkgeversbijdrage levensloopregeling	-/- l	
Werknemersdeel levensloopregeling	-/- m	-/- m
Loon ZVW	n	
Werkgeversbijdrage premie ZVW (berekend over n)	+ o	o
Fiscaal loon	p	
Loonheffing	-/- q	-/- q
Inhouding premie ZVW (7,2% of 5,1% berekend over n)		-/- r
Niet aftrekbare premies prepensioen		-/- s
Levensloopverlofkorting		t
Premie WGA		-/- u
Netto loon		v

Welke werknemer begrijpt deze opstelling?

3.2 Vereenvoudiging

In juli van dit jaar hebben de bewindslieden zich uitgesproken over de motieven van de verlangde vereenvoudiging van de loonheffingen. Niet alleen de administratieve lastenverlichting voor het bedrijfsleven en de begrijpbaarheid van de loonberekening zijn genoemd. Ook is genoemd de noodzaak om de polisadministratie van de Belastingdienst / UWV te vereenvoudigen. De problemen rondom het terugbetalen van de teveel afgedragen premies werknemersverzekeringen en Zorgverzekeringswet 2007 bevestigen dat de berekeningen een stuk eenvoudiger moeten.

Een belangrijke stap in de vereenvoudiging is het wegnemen van de verschillen in alle loonbegrippen zodat alle inhoudigen berekend gaan worden over de zelfde grondslag. Met het afschaffen van het werknemersdeel in de WW-premie en het omzetten van de franchise in de WW naar een premiekor-ting voor werkgevers, gelden voor alle werknemersverzekeringen een zelfde tariefstructuur.

Volgens het kabinet resteren er nu nog vijf probleempunten die moeten worden aangepakt, te weten:

- De auto van de zaak;
- De inleg en opname van levensloopgeld;
- De werkgeversbijdrage voor de premie Zvw;
- Het loon uit vroegere dienstbetrekking;
- Het eindheffingsloon.

Het eindheffingsloon vormt geen probleem omdat het buiten de loonberekening blijft. Voor de overige vier punten ziet het kabinet een aantal scenario's:

1. In dit eerste scenario vindt de heffing van de loonbelasting, de premies volksverzekeringen en de premie Zvw plaats bij de werknemer en de heffing van de premies werknemersverzekeringen en werkgeversbijdragen Zvw bij de werkgever;
2. In dit tweede scenario komen alle heffingen bij de werknemer te liggen;
3. In het derde scenario, het meest verregaande, komen alle heffingen bij de werkgever te liggen. De werkgever betaalt over de totale (netto) loonsom één collectieve heffing, die niet naar werknemers wordt geïndividualiseerd. Werknemers ontvangen nog slechts een nettoloon en het bruto-netto traject is verdwenen.

Voorlopig wil het kabinet eerst werken aan scenario 1.

3.3 De loonsomheffing

Het ideaal dat de politiek voor ogen heeft, is één heffing over één grondslag. Een geïntegreerde hef-fing van belasting en alle werknemersverzekeringen, berekend over slechts één loonbegrip. Achter de schermen is het aan de overheid om de totale inhouding te verdelen over de diverse fondsen en de belastingen. Één bedrag, want het interesseert de meeste werknemers niet waar al de inhoudingen naar toe gaan. Hij is slechts geïnteresseerd in zijn netto loon. Die ene heffing is de loonsomheffing, een bedrag dat de werkgever dient af te storten aan de Belastingdienst, waarbij sprake is van een gedeelte-lijk verhaalsrecht op de werknemer, het door de wetgever vastgestelde werknemersdeel.

Een schematisch overzicht van de salarisspecificatie met toepassing van de loonsomheffing toont de eenvoud van de berekening.

	Berekening	Betaling
Bruto loon	a	a
Loon in natura	b	
Bijdrage ziektekostenregeling	c	c
Spaarloon (spaarloon kan niet samen met levensloop)	-/- d	-/- d
Levensloop	(-/-) e	(-/-) e
Auto van de zaak	f	
Loon uit vroegere dienstbetrekking	g	g
Werknemersdeel pensioenpremies	-/- h	-/- h
Bruto loon	i	
Werkgeversdeel loonsomheffing		j
Af te dragen loonsomheffing (berekend over i)		-/- k
Niet aftrekbare premies prepensioen		-/- l
Premie WGA		-/- m
Netto loon		n

Naast de geïntegreerde loonsomheffing blijven de huidige eindheffingsregelingen nog bestaan.

De loonsomheffing laat geen ruimte voor de toepassing van individuele heffingskortingen. Dit recht moet worden omgezet in een individuele toeslag, welke door de Belastingdienst wordt uitbetaald (en in de Inkomstenbelasting betrokken). Op die manier kunnen werkgevers volstaan met een heel simpele berekening van de in te houden en af te dragen loonsomheffing. Met individuele omstandigheden hoeft de werkgever dan geen rekening meer te houden.

Om de loonsomheffing toe te kunnen passen, moet ook een passende oplossing gevonden worden voor de maximum premielonen. Het zal niet eenvoudig zijn maar dit aspect zou verdisconteerd kunnen worden in het tarief van de loonsomheffing. Een andere forse vereenvoudiging zou bereikt kunnen worden door het afschaffen van de tijdvaktabellen en de tabel voor de bijzondere beloning.

Wie het plan in ogenschouw neemt en begrijpt wat de individuele inkomenseffecten zullen zijn, zal zich snel realiseren dat de uitvoering een kwestie van de lange termijn zal zijn. De kans is wel aanwezig dat voor kleine werkgevers (tot 10 personeelsleden) al eerder de loonsomheffing zal worden geïntroduceerd.

4. Ontslag



Ontslag is heel vervelend. Het geeft een hoop stress, woede en onzekerheid, bij zowel de werkgever als de werknemer. Om te voorkomen dat deze emoties al teveel uit de hand lopen en om partijen in dat proces te beschermen, gelden er strikte procedures en regels.

Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst (niet bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst) zal het CWI of de kantonrechter om toestemming moeten worden gevraagd. Over het algemeen zal de rechter als beschermer optreden van de zwakste partij in het geschil. Uitgezonderd het ontslag op staande voet zal de rechter in de meeste gevallen een schadeloosstelling verlangen van de werkgever. Soms zo kostbaar dat werkgevers alsnog besluiten het ontslagverzoek in te trekken.

4.1 Ontslagprocedure

In een ontslagprocedure worden nogal eens fouten gemaakt. Fouten die vervolgens weer aanleiding zijn tot discussies en soms kostbare onderhandelingen. Zowel werknemers als werkgevers, hebben in de verschillende procedures verplichtingen die zorgvuldig moeten worden nagekomen.

Formele aanzegging

Ontslag moet schriftelijk worden aangezegd. In de aanzegging moet de reden opgegeven worden van het ontslag. Bij het ontslag moet de wettelijke opzegtermijn in acht worden genomen.

Toestemming nodig

Alleen als sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan deze en van rechtswege (automatisch)eindigen op de overeengekomen einddatum. Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, anders dan tijdens de proeftijd, moet een werkgever altijd toestemming vragen aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Een andere mogelijkheid is de weg naar de kantonrechter. Wil de werkgever een werknemer ontslaan wegens slecht functioneren, dan kan het beste een procedure bij de kantonrechter gevoerd worden.

Kantonrechter

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter kan redelijk eenvoudig worden ingediend. De eisende partij, en dit kan ook de werknemer zijn, moet een verzoekschrift met een duidelijke motivatie en schriftelijke bewijsstukken naar de rechtbank sturen. Dit kan de kantonrechter zijn in de woonplaats van de werknemer of in de vestigingsplaats van de werkgever.

Behandeling

Binnen vier weken komt het dan tot een mondelinge behandeling van de aanvraag in een openbare zitting, waarbij beide partijen aanwezig moeten zijn. Vaak zal de kantonrechter eerst proberen de zaak te schikken, maar lukt dit niet dan volgt enkele weken later een uitspraak. Daar kunnen de partijen niet tegen in beroep gaan. Al met al duurt deze hele ontslagprocedure gemiddeld acht weken.

Ontslag op staande voet

Eenzijdig opzeggen van de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van het CWI of de kantonrechter is slechts mogelijk bij een ontslag op staande voet wegens zeer dringende reden. Vraag hierover altijd tevoren deskundig advies!

4.2 Ontslagvergoeding

De kantonrechter kan de werkgever opdragen aan de werknemer een ontslagvergoeding te betalen; een schadeloosstelling. Dat gebeurt niet als sprake is van ontslag op staande voet wegens dringende redenen. Wordt de arbeidsovereenkomst echter ontbonden op grond van verandering in de omstandigheden, dan wordt de werkgever over het algemeen wel verplicht om een ontslagvergoeding te betalen. Nadat de kantonrechter de ontslagvergoeding berekend heeft, brengt hij beide partijen op de hoogte van dit bedrag. De werkgever wordt dan in de gelegenheid gesteld het verzoekschrift in te trekken, als hij de ontslagvergoeding te hoog vindt.

Kantonrechtersformule

Voor de berekening van de hoogte van de ontslagvergoeding maakt de kantonrechter gebruik van de zogenoemde kantonrechtersformule. Daarin wegen drie factoren mee: het aantal gewogen dienstjaren, het salaris van de werknemer en de correctiefactor. De hoogte van de ontslagvergoeding is (A) het aantal dienstjaren x (B) het salaris inclusief vakantiegeld, 13^e maand etc. x (C) de correctiefactor.

Deze formule dateert uit 1996, een tijd waarin de kansen op de arbeidsmarkt belangrijk minder waren dan nu. Toepassing van de kantonrechtersformule leidde er tot voor kort toe dat ook jonge werknemers aanzienlijke ontslagvergoedingen kregen, dit ondanks hun riante kansen op de arbeidsmarkt. Daarom heeft de Kring van Kantonrechters besloten de formule aan te passen.

De belangrijkste wijzigingen per 1-1-2009 zijn:

- Een andere berekening van de dienstjaren;
- Meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van werknemer;
- Meer aandacht voor de financiële positie van de werkgever
- Maatwerk voor werknemers die in het zicht van pensionering zijn.

Wijziging berekening dienstjaren

De berekening van de dienstjaren wordt verfijnd:

- Dienstjaren tot 35 jaar tellen voor 0,5
- Dienstjaren van 35 tot 45 jaar tellen voor 1,0
- Dienstjaren van 45 tot 55 jaar tellen voor 1,5
- Dienstjaren vanaf 55 jaar tellen voor 2,0.

Door deze wijziging wordt de vergoeding voor jongeren verlaagd. Als argument wordt gebruikt dat de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt goed zijn en de ontslagvergoeding niet mag worden gezien als een aantrekkelijke vertrekpremie in de wetenschap dat er morgen een andere baan wacht.

Wijziging correctiefactor

Wanneer werkgever en werknemer zonder al te veel onenigheid uit elkaar gaan dan zal de correctiefactor op 1,0 worden gesteld. Is er verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever dan kan de correctiefactor op meer dan 1 worden gezet, in uitzonderlijke gevallen komt het wel eens voor dat een factor 4 is bepaald!. Ligt de verwijtbaarheid meer aan de kant van de werknemer dan zal de correctiefactor op lager dan 1 en soms zelfs op 0 kunnen worden gezet.

Bij de toekenning van de correctiefactor wil de nieuwe kantonrechtersformule meer aandacht geven aan de bijzondere omstandigheden, zoals kansen op de arbeidsmarkt en de financiële positie van de werkgever. Een werknemer die van zijn werkgever gedurende zijn loopbaan alle kans heeft gekregen om te studeren en daardoor een betere positie te behouden op de arbeidsmarkt, heeft volgens de kantonrechters minder financiële steun nodig dan andere collega's. En een werknemer in een sector met grote personeelstekorten heeft eveneens minder bescherming nodig dan werknemers in een sector waarin veel werkloosheid heerst. Hoe beter de kansen op de arbeidsmarkt en hoe minder het ontslag de werkgever te verwijten is, hoe lager de correctiefactor zal zijn.

4.3 Gouden handdruk

De gouden handdrukken die sommige topfunctionarissen meekrijgen bij hun ontslag worden vanaf 2009 extra belast. De wet regelt dat als de werknemer een gouden handdruk ontvangt van € 508.500 of meer en deze vergoeding is groter dan het jaarsalaris, de werkgever een extra heffing van 30% moet betalen. Uitgangspunt voor de beoordeling van het jaarsalaris is het salaris van twee jaar geleden.

Wellicht belangrijker is de vraag of de gouden handdruk tot doel heeft de periode tot het pensioen te overbruggen. In dat geval is de werkgever ongeacht de hoogte van de vergoeding, over de uitkering tevens een eindheffing van 26% verschuldigd. Met ingang van 1 januari 2011 wordt de eindheffing opgetrokken naar 52%. Deze bepaling geldt voor alle bijdragen die het karakter hebben van een VUT-regeling. De door de werkgever betaalde eindheffing kan niet worden verhaald op de werknemer.

4.4 Alle arbeid accepteren

Minister Donner van Sociale Zaken heeft per 1 juli 2008 een belangrijke wijziging in de WW gerealiseerd. Deze wijziging leidt er toe dat mensen die vanaf 1 juli 2008 werkloos zijn geworden, na één jaar werkloosheid alle arbeid moeten accepteren als passende arbeid. In de praktijk zal deze wetswijziging pas effect hebben vanaf 1 juli 2009. In feite komt het er op neer dat een werkloze na één jaar werkloosheid elke beschikbare baan moet accepteren, om daarmee te voorkomen dat de persoon langdurig werkloos zal worden.

4.5 FVP-bijdrageregeling

De middelen van de Stichting FVP worden sinds 1989 gebruikt om pensioenvoorzieningen voor werkloze werknemers vanaf veertig jaar voort te zetten. Hieraan zijn voor de werkloze werknemers geen kosten verbonden. Eerder heeft de Stichting FVP in 2007 gemeld dat de bodem van de kas in zicht was gekomen en dat binnen afzienbare tijd geen nieuwe aanvragen meer in behandeling zouden worden genomen. Maar als gevolg van de positieve ontwikkeling op de arbeidsmarkt is het beroep op de FVP-bijdrageregeling zozeer gedaald, dat het FVP-bestuur besloten heeft om de FVP-bijdrageregeling voorlopig nog tot 1 januari 2010 te verlengen. Het betekent dat werknemers die in 2008 en 2009 werkloos worden en tevens 40 jaar of ouder zijn, onder voorwaarden nog aanspraak kunnen maken op een kostenloze voortzetting van hun pensioen. Let wel, het is een voorwaardelijke toezegging en dus geen harde garantie.

5. Ziekte



Preventie, verzuimbegeleiding, reïntegratie: de werkgever is verantwoordelijk voor het hele traject. Het is dus zaak de werknemers te beschermen tegen gezondheidsrisico's. En als het dan tóch misgaat, dan is het in het belang van de organisatie en in het belang van de werknemer dat deze zo snel mogelijk terugkeert in het arbeidsproces.

5.1 Ziekmelden vanaf 1 november 2008

Begin september is de Eerste Kamer akkoord gegaan met het voorstel dat werkgevers vanaf 1 november 2008 niet meer in de 13e week maar pas in de 42e week de werknemer ziek hoeven te melden bij het UWV. En daarbij is de herstelmelding met ingang van die datum vervallen. Werkgevers die een werknemer te laat ziekmelden moeten nu rekening houden met een boete van € 455 per werknemer. Het UWV stuurt de werkgever en de werknemer in de 44e week (was 42e week) een brief waarin ze worden gewezen op hun reïntegratie verplichtingen. De regeling geldt voor werknemers die op 1 november 2008 minder dan 13 weken ziek zijn.

5.2 Ziek in combinatie met een tijdelijk dienstverband

Een werkgever is verantwoordelijk voor de reïntegratie van een werknemer zolang het dienstverband duurt. Eindigt een tijdelijk contract op het moment dat de werknemer nog ziek is, dan neemt het UWV die verantwoordelijkheid over. Het overdragen van die verantwoordelijkheid voor de reïntegratie aan het UWV vindt plaats door die werknemer op de laatste dag van het dienstverband ziek te melden. Als dit niet wordt gedaan loopt de werkgever het risico van een boete. Was de werknemer al langer dan 6 weken voor het einde van het tijdelijke dienstverband ziek, dan moet de werkgever een reïntegratieverslag opstellen en meegeven aan de werknemer. De werknemer moet het reïntegratieverslag afgeven aan het UWV. Als het UWV op grond van dit reïntegratieverslag concludeert dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen, kan het UWV alsnog het ziekgeld op de werkgever verhalen.

5.3 Loonschade door ziekte

Wanneer een werknemer door schuld van derden arbeidsongeschikt wordt, bestaat er lange tijd de mogelijkheid om een gedeelte van het verplicht door te betalen salaris op de veroorzaker te verhalen. Tot midden 2008 was dit over het algemeen beperkt tot alleen het door te betalen salaris. In juni is echter een wetswijziging aangenomen dat werkgevers de mogelijkheid biedt om naast het salaris ook de reïntegratiekosten te verhalen. Daarbij moet worden gedacht aan de kosten van de arbodienst, kosten van de aanpassing van de werkplek, vervoersvoorzieningen, kosten van reacterende trainingen en kosten van her- en bijscholing. De wetswijziging van juni 2008 heeft onmiddellijke werking. Alle dossiers over de afgelopen vijf jaar die nog niet formeel via een acte zijn afgesloten, mogen worden heropend zodat de kosten van reïntegratie alsnog kunnen worden geclaimd.

5.4 Onbelast te vergoeden ziektekosten

Bedoeld worden de kosten die gerekend worden tot de aftrekbare buitengewone lasten in de inkomstenbelasting. Kosten van adoptie en overlijden behoren overigens niet tot de bedoelde categorie van onbelast te vergoeden kosten.

De kosten die de werkgever onbelast mag vergoeden zijn bijvoorbeeld:

- Eigen bijdragen voor geneesmiddelen;
- Eigen risico van € 150,00 voor de Zorgverzekeringswet, voor zover door de werknemer betaald;
- Wettelijke eigen bijdragen voor fysiotherapie;
- Kosten van extra gezinshulp bij ziekte, invaliditeit of bevalling, voor zover niet gedekt door de AWBZ;
- Eigen bijdrage voor kraamzorg;
- Tandartskosten voor zover deze niet zijn gedekt door een verzekering;
- Uitgaven voor brillen en contactlenzen voor zover deze niet zijn gedekt door een verzekering.

De kosten die niet onbelast mogen worden vergoed zijn bijvoorbeeld:

- Premies voor de basisverzekering en de aanvullende verzekering Zorgverzekeringswet;
- Op het loon ingehouden premie Zorgverzekeringswet;
- Kosten van de huisarts;
- Sportmedische keuringen;
- Kosten van prothesen.

Geen aanspraak toegestaan

De werkgever mag de bijzondere ziektekosten onbelast vergoeden op voorwaarde dat er geen sprake is van een schriftelijke verplichting of toezegging tot de vergoeding van dit soort kosten. Er mag dus niet in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd dat de werknemer aanspraak kan maken op een vergoeding. Evenmin mag er een bedrijfsregeling zijn waarin een dergelijke verplichting is opgenomen. Deze voorwaarde maakt dat het besluit voor de onbelaste vergoeding op individuele basis en situatiegebonden wordt genomen.

5.5 Wijziging per 2009

Met ingang van 2009 verdwijnt de mogelijkheid om de buitengewone lasten als gevolg van ziekte, invaliditeit en bevalling in de inkomstenbelasting te verrekenen. Dit heeft tot gevolg dat werkgevers met ingang van 2009 de bijzondere ziektekosten voor zover deze drukken op 2009 niet meer onbelast mogen vergoeden.

6. Andere onderwerpen



Tot slot nog enkele andere onderwerpen.

6.1 Pensioenbesluit meerkeuzesysteem

Op 24 september 2008 is een nieuw pensioenbesluit in werking getreden. In dit besluit zitten een aantal kleine, maar ingrijpende wijzigingen, die met name voor het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKA) van groot belang zijn. Als binnen het MKA salaris als bron wordt ingezet, moeten alle andere salarisafhankelijke regelingen automatisch worden verlaagd, zoals bijvoorbeeld het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. In 2005 heeft de minister aangegeven dat een salarisverlaging in het kader van MKA geen invloed op de pensioenopbouw hoeft te hebben als voldaan is aan een aantal voorwaarden. Daarbij heeft de minister een limitatieve opsomming van een aantal vrije vergoedingen en verstrekkingen gegeven, bij welke het niet nodig is de pensioengrondslag te verlagen. Een bekend voorbeeld is het fietsenplan. Maar in die opsomming stond niet de vakbondscontributie en ook niet de hogere onbelaste reiskostenvergoeding. In het nieuwe besluit van september staan deze twee doelen wel genoemd. Conclusie is dat het pensioenleed bij het MKA systeem aanzienlijk verzacht is. Daardoor is het ruilen van bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering tegen een hogere netto reiskostenvergoeding nog meer aantrekkelijk geworden.

6.2 Vooraf ingevulde aangiften IB

De proef met de vooraf ingevulde aangifte door de Belastingdienst is zo goed bevallen, dat besloten is de proef uit te breiden. Al in 2009 kunnen burgers voor hun aangifte inkomstenbelasting gebruik maken van de deels vooringevulde aangifte. Bij het downloaden van de IB- aangifte 2008 zijn dan de volgende gegevens ingevuld:

- Naam en adresgegevens;
- Het burgerservicenummer;
- Het loon;
- De WOZ waarde van de eigen woning;
- De heffingskortingen waarvoor de belastingplichtige in aanmerking komt;
- Het eventuele bedrag van de eerder ontvangen teruggaaf.

De vooraf ingevulde aangifte moet er toe leiden dat de controle van de aangifte aanmerkelijk kan worden verkort. Zodanig dat de Belastingdienst meteen de definitieve aanslag kan vaststellen.

Staatssecretaris De Jager van Financiën wil nu dat de wettelijke verplichting om elke werknemer een fiscale jaaropgave te verstrekken gaat vervallen. Deze jaaropgave hebben werknemers straks niet meer nodig bij het invullen van hun aangifte inkomstenbelasting en bij het aanvragen van bijvoorbeeld huur- en zorgtoeslag. De fiscus vult die gegevens al voor de werknemer op alle te downloaden formulieren in.

6.3 BTW plicht bij uitlenen personeel

Het uitlenen van personeel is in de gezondheidszorg onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van BTW heffing. De Europese Commissie heeft echter aangegeven dat ze met deze regel niet kan instemmen, en heeft de Nederlandse wetgever verzocht de regeling aan te passen. Aangezien de Nederlandse btw-regels moeten aansluiten bij die van de Europese wetgeving, zit het er dik in dat de vrijstelling zal worden aangepast. De Europese Commissie is van mening dat Nederland de vrijstelling voor het uitlenen van personeel te ruim uitlegt. De wijziging zal de organisaties in de gezondheidszorg veel geld gaan kosten. Zij hebben immers geen mogelijkheid om de btw te verrekenen, hetgeen leidt tot een extra kostenpost van 19%. Een mogelijkheid om dan alsnog onder de BTW heffing uit te komen is de toepassing van de methodiek 'kosten van gemene rekening'. Deze houdt in dat twee partijen met elkaar afspreken dat één van hen de personeelskosten zal dragen. Vervolgens moeten zij deze kosten volgens een vooraf vaststaande verdeelsleutel omslaan over beide partijen.

6.4 Fiscus tobt nog met jaarloongegevens

Vorig jaar waren er nogal wat problemen omtrent de jaarloongegevens over 2006. Van zo'n honderd-duizend werkgevers waren de gegevens zoek en moesten de jaarloongegevens opnieuw worden aangeleverd. Ook bij de jaarloongegevens over 2007 ging er een en ander fout. Voor 2008 heeft het kabinet de doelstelling geformuleerd dat maximaal 5% van de werkgevers gevraagd mag worden de jaarloongegevens aan te leveren. Dit percentage moet in de jaren daarna worden afgebouwd tot eind 2011. Daartoe wil het kabinet in de wet vastleggen dat de Belastingdienst de jaarloongegevens nog tot en met 2011 bij werkgevers kan opvragen. Interessant is de actie van een administratiekantoor dat een verzoek tot schadevergoeding heeft ingediend voor het extra werk en de bijkomende kosten.

6.5 Risicodekking bij onbetaald verlof pensioenfonds Zorg en Welzijn

Sinds 1 januari 2008 is de collectieve pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PGGM) uitgebreid met een gratis verzekering voor partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen voor werknemers die te maken krijgen met onbetaald verlof. Gaat een werknemer met onbetaald verlof, dan moeten werkgever en werknemer een verzoek indienen voor Bescherming bij Verlof en Werkloosheid. Dit formulier kan worden gedownload van de site van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn en dient door beide partijen te worden ondertekend. Daarna is de werknemer tijdens het onbetaald verlof gratis verzekerd tegen overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Voor de overige pensioenopbouw kan de werknemer kiezen voor vrijwillige voortzetting. Die vrijwillige voortzetting moet apart worden aangevraagd. De premie zal in deze situatie uiteraard lager zijn omdat de risicoverzekering gratis is.