

Special Lonen 2010

Inhoudsopgave

1. Inleiding	pag. 2
2. Auto van de zaak: zuinig en schoon wordt beloond	pag. 3
3. Stilzwijgende verlening VAR	pag. 5
4. Vrije vergoedingen en verstrekkingen	pag. 6
5. Stimuleringsmaatregelen voor werknemers	pag. 7
6. Directeur-grotaandeelhouder: vereenvoudigingen	pag. 9
7. Verhoging premies WGA	pag. 10
8. Levensloopverlof en doorwerkbonus	pag. 11
9. Depotstelsel in plaats van G-rekening	pag. 12
10. Actualiteiten arbeidsrecht	pag. 13
11. Loonbegrip in 2011	pag. 14
12. Tips om niet te vergeten	pag. 15
13. Tarieven en bedragen 2010	pag. 17

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene kader van deze nieuwsbrief, is het niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

1. Inleiding

Eén van de hoofddoelstellingen van het Belastingplan 2010 is om de personeelskosten voor u als ondernemer te verlagen en de werkloosheid in toom te houden. De meeste maatregelen zijn van tijdelijke aard.

In deze nieuwsbrief leest u de belangrijkste regels op loongebied, met daarin verwerkt de wijzigingen voor 2010. Tevens zijn wijzigingen opgenomen die in de loop van 2009 bekend zijn gemaakt. Voor 2011 zijn meer ingrijpende maatregelen aangekondigd. Hier is een speciaal hoofdstuk aan gewijd zodat u in 2010 al eventuele maatregelen kunt nemen.

Onze adviseurs informeren u graag over alle vragen die u heeft op loongebied. Dus heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen: neem gerust contact op.

Belangrijkste wijzigingen

De belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2010 hebben betrekking op:

- Auto van de zaak: zuinig en schoon wordt beloond
- VAR: stilzwijgende verlenging
- Stimuleringsmaatregelen: verruiming van afdrachtverminderingen en kleine banenregeling.
- Vereenvoudigingen DGA: gebruikelijk loon
- WGA: gedifferentieerde premie verdubbeld
- Doorwerkbonus
- G-rekening
- Vakantiedagen tijdens ziekte.

Lees verder voor een compleet overzicht en wat de wijzigingen voor u betekenen.

2. Auto van de zaak: zuinig en schoon wordt beloond

Stelt u een auto aan uw werknemer ter beschikking die de werknemer ook voor privédoeleinden mag gebruiken, dan wordt er een percentage van de cataloguswaarde van de auto doorberekend in de loonheffing. Er wordt verschil gemaakt tussen auto's jonger en ouder dan 15 jaar.

Tip

Voor nieuwe auto's vanaf 1 januari 2010: ga naar www.rdw.nl om de catalogusprijs, die van belang is voor de grondslag van de bijtelling, te raadplegen.

Nieuwe bijtellingspercentages

Met ingang van 1 januari 2010 zijn er vier percentages voor de berekening van de bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak die ten hoogste vijftien jaar oud is:

- 0% 0% CO²-uitstoot (bijvoorbeeld elektrische auto's);
- 14% zeer lage CO²-uitstoot (diesel; tot 95 gram per km/overig; tot 110 gram per km);
- 20% lage CO²-uitstoot (diesel; tussen de 95 en 116 gram per km/overig; tussen de 110 en 140 gram per km);
- 25% voor alle andere auto's.

De verlaagde bijtelling van 0% voor auto's zonder CO²-uitstoot geldt tot en met 2014.

Er zijn meer stimuleringsmaatregelen genomen om zuiniger de weg op te gaan. O.a.:

- Zuinige auto's krijgen een BPM-korting van € 750 (in 2009: € 500).
- Zeer zuinige auto's met een CO²-uitstoot lager dan 95 gram per km (diesel) of 110 gram per km (benzine) zijn vrijgesteld van BPM
- Geen bijtelling in de loonheffing voor de elektrische (nul-emissie) auto in 2010 en 2011.

Bovendien kunt u tot eind 2010 (of tot wanneer het budget op is gebruik maken van de sloopregeling. De premie varieert van € 750 euro tot €1750.

Ouder dan vijftien jaar

Voor auto's van de zaak die meer dan vijftien jaar geleden voor het eerst in gebruik genomen zijn, blijft in 2010 de waarde in het economisch verkeer het uitgangspunt. Echter, het bijtellingspercentage stijgt van 25% naar 35%. Hieronder vallen dus ook de zogenaamde oldtimers (auto's ouder dan 25 jaar).

Auto's met een kilometeradministratie

Om bijtelling te voorkomen, moet uw medewerker een 'verklaring geen privégebruik' bij de Belastingdienst aanvragen. Zodra hij/zij deze verklaring aan u kan overleggen mag u bijtelling achterwege laten. De kilometeradministratie moet in overeenstemming zijn met kantooragenda's, orderbriefjes, garagenota's en elektronische routeplanners. Er zijn al werkgevers die hun bedrijfsauto's hebben uitgerust met een BlackBox-systeem. Dit is een kleine boordcomputer die in staat is een kilometer- en rittenregistratie te voeren. Bovendien is belangrijk dat u deze gegevens vijf jaar bewaart.

Vereenvoudigde rittenadministraties voor bestelauto's

Voor bestelauto's volstaat een vereenvoudigde rittenadministratie. Dat zijn brancheorganisaties in de loop van 2009 met de Belastingdienst overeengekomen. De specificatie van de ritten mag nu enkel blijken uit de (correcte) boekhouding van uw bedrijf. U dient wel vooraf hierover afspraken te maken met uw medewerker.

Tip

Op de website van de Belastingdienst vindt u een overzicht van de vereisten van de vereenvoudigde rittenadministratie en een voorbeeldafpraak voor u en uw medewerker.

Hogere boetes

Uit onderzoek van de Belastingdienst blijkt dat veel wordt gefraudeerd met de kilometerregistraties. De Belastingdienst heeft aangekondigd volgend jaar nog scherper te gaan controleren. Als werkgever bent u verantwoordelijk voor het indienen van juiste aangiften loonheffingen. Indien achteraf blijkt dat een kilometeradministratie niet sluitend is, kan de Belastingdienst bij u een naheffingsaanslag mét eventuele boete opleggen. Daarbij worden per 1 januari 2010 de boetes voor het achterwege laten van de bijtelling aanzienlijk verhoogd.

Let op

De bijtellingspercentages zijn nadrukkelijk minimumpercentages. Indien de Belastingdienst van oordeel is dat het werkelijke privégebruik meer bedraagt dan aan de hand van het vastgestelde forfait gebruikelijk is, kan de Belastingdienst een hoger percentage vaststellen.

3. Stilzwijgende verlening VAR

Vanaf 1 januari 2010 kan de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) stilzwijgend worden verlengd. Om hiervoor in aanmerking te komen moet de zzp'er aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de VAR moet drie jaar achtereenvolgend zijn ontvangen voor dezelfde soort werkzaamheden;
- gedurende deze drie jaar zijn er geen wijzigingen geweest en heeft de zzp'er steeds dezelfde soort VAR ontvangen;
- de VAR-houder is verplicht om wijzigingen door te geven.

Tip

Het is mogelijk om de VAR elektronisch aan te vragen via de website van de Belastingdienst.

4. Vrije vergoedingen en verstrekkingen

Vanaf 2011 komt er een nieuwe werkkostenregeling. Tot die tijd kunt u maar beter zorgen dat u voldoet aan de voorwaarden voor een vaste onbelaste kostenvergoeding. De Belastingdienst beschikt namelijk sinds begin 2009 bij looncontroles over meer mogelijkheden om naheffingsaanslagen op te leggen, bovendien zijn de controles verscherpt. Waar moet u ook alweer aan denken?

Onbelaste kostenvergoeding: vóóraf specificeren en vaststellen!

U mag alleen een onbelaste kostenvergoeding over een verstreken jaar aan de werknemer betalen, als u al in dat afgelopen jaar de vergoeding ook heeft toegezegd. De vergoeding moet uiterlijk bij aanvang van de dienstbetrekking gespecificeerd zijn naar:

- de aard van de kosten;
- de veronderstelde omvang van de kosten.

Aan de hand van een steekproefsgewijs onderzoek moet u bovendien regelmatig nagaan of de vaste vergoeding overeenkomt met de daadwerkelijk gemaakte kosten. U kunt nu niet meer volstaan met het uitvoeren van een steekproef achteraf ter onderbouwing van de vaste vergoeding. Voor een vaste vergoeding die op basis van een CAO wordt uitbetaald, geldt deze procedure ook.

OV Chipkaart

Indien uw werknemer voor zakelijke reizen of woon-werkverkeer gebruik maakt van een OV-Chipkaart mag u ook deze reiskosten onbelast vergoeden. Bij normale reiskosten levert uw werknemer dan de originele vervoerbewijzen bij u in. Goedgekeurd is dat een overzicht van de transacties met de OV-Chipkaart van het vervoerbedrijf ook volstaan.

Werkkostenregeling vanaf 2011

Met de werkkostenregeling kan, zoals het er nu naar uitziet, maximaal 1,4% van de fiscale loonsom van uw werknemers gezamenlijk worden vrijgesteld van loonheffing. Dit betekent dat u tot 2013 de tijd heeft om u te beraden over een eventueel te vernieuwen arbeidsvoorwaardenbeleid. De staatssecretaris heeft namelijk al aangekondigd een tweetal overgangsjaren toe te staan, waarin u de huidige vergoedingenregeling naast de nieuwe werkkostenregeling mag blijven toepassen.

Momenteel bestaan er in totaal 29 soorten vergoedingen en verstrekkingen, variërend van werkkleding, fiets van de zaak, studiekosten tot personeelsfeesten. Met de nieuwe werkkostenregeling hoeven werkgevers verstrekkingen niet meer per individuele werknemer te berekenen. De werkkostenregeling vindt dan plaats over de totale fiscale loonsom van uw werknemers. Dit beperkt de administratieve lasten van werkgevers. Hoe dit in de praktijk in zijn werk gaat is nog de vraag, want de regeling wordt aangevuld met een aantal gerichte vrijstellingen voor zakelijke kosten. In het komende wetgevingsproces zal naar verwachting nog veel veranderen. In de loop van 2010 zal dit verder duidelijk worden.

5. Stimuleringsmaatregelen voor werknemers

In 2010 geldt ten opzichte van 2009 een aantal extra maatregelen om meer te investeren in personeel.

Tijdelijke verhoging Afdrachtvermindering S&O

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

De afdrachtvermindering was 50% over een maximaal S&O-loon van € 150.000 en 18% van het S&O-loon daarboven. In 2010 wordt het maximale bedrag verhoogd van € 150.000 naar € 220.000.

Tip

Een aanvraag Afdrachtvermindering S&O doet u via SenterNovem. 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.senternovem.nl

Tijdelijke verhoging Afdrachtvermindering Onderwijs

Het kabinet verruimt de Afdrachtvermindering Onderwijs. Uw medewerkers vergroten hiermee hun kansen op de arbeidsmarkt, of kunnen binnen uw onderneming breder inzetbaar worden gemaakt.

Indien uw medewerker in 2010 een opleiding start die aansluit bij zijn huidige of toekomstige functie en deze opleiding brengt hem/haar naar een hoger niveau, dan heeft u recht op een aftrek (afdachtvermindering) van € 500 per medewerker. U dient dan tenminste de helft van de kosten voor uw rekening te nemen én er moet niet al een andere opleiding voor deze medewerker zijn waarvoor u afdachtvermindering krijgt. De verhoging van de Afdachtvermindering Onderwijs geldt alleen in 2010.

Kleine banenregeling

Deze regeling houdt in dat werknemers jonger dan 23 jaar die weinig verdienen (maximaal € 600 per maand, afhankelijk van de leeftijd) vrijgesteld zijn van de premies werknemersverzekeringen en premie Zorgverzekeringswet. Het maximumbedrag geldt per dienstbetrekking. Dat scheelt u al gauw 15% aan loonkosten. De jonge werknemers behouden uiteraard wel hun rechten op de aan de premies gekoppelde verzekeringen. Voor 2011 wordt voorgesteld om ook het tarief voor de loonbelasting voor deze werknemers op 0% te zetten.

Overige stimuleringsmaatregelen indienstneming bepaalde werknemers

In 2010 blijven de volgende financiële regelingen van kracht:

Premiekorting voor oudere werknemers (voorheen premievrijstelling)

In 2010 hebt u in de volgende situaties recht op premiekorting voor oudere werknemers:

- U neemt in 2010 een uitkeringsgerechtigde in dienst die 50 jaar of ouder is. Nieuw is dat dat ook een ANW-uitkering mag zijn. Hierbij kan uw voordeel oplopen tot € 6500 per jaar. Heeft u de premievrijstelling in 2009 toegepast voor een werknemer en is deze op 1 januari 2009 55,5 jaar of ouder, dan mag u de premievrijstelling ook in 2010 blijven toepassen. De werknemer moet dan in 2010 nog wel bij u in dienst zijn en jonger dan 62 jaar zijn.
- U hebt een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst. Uw voordeel is maximaal € 2750 op jaarbasis.

Premiekorting voor werknemers met een arbeidshandicap

De premiekorting voor werknemers met een arbeidshandicap blijft in 2010 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 is maximaal € 2042 op jaarbasis.

Doorwerkbonus

De doorwerkbonus voor werknemers van de leeftijd 61 jaar en ouder die niet met vervroegd pensioen gaan blijft van kracht, maar is enigszins ingeperkt om oneigenlijk gebruik te voorkomen. Zie ook levensloopverlof en doorwerkbonus (pagina 11) .

Loonkostensubsidie UWV

Neemt u in 2010 voor minstens één jaar een werknemer in dienst die jonger is dan 50 jaar en die direct daarvoor (langdurig) een werkloosheidsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontving, dan kunt u een loonkostensubsidie van het UWV krijgen. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het minimumloon. Daarnaast is deze subsidie ook mogelijk voor werknemers van 50 jaar of ouder die aan specifieke voorwaarden voldoen.

Deeltijd-WW

De regeling voor deeltijd-WW is verlengd tot 1 april 2010. U kunt tot die datum nog een beroep doen op de regeling. De regeling is formeel verlengd omdat de subsidiepot nog niet leeg is. Wellicht een goed alternatief voor u om voorlopig nog geen medewerkers te hoeven ontslaan.

6. Directeur-grotaandeelhouder: vereenvoudigingen

Vanaf 2010 wordt het eindelijk eenvoudiger voor de directeur-grotaandeelhouder (DGA) om de aangiften loonheffingen in te dienen. De DGA zonder personeel en zonder verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen mag alle aangiften voor het hele jaar ineens indienen. Het is echter niet gelukt om ook het betalingssysteem tijdig hierop aan te passen. Betalen kan vooralsnog niet vooruit, maar dient u nog maandelijks te doen. Wel heeft de Belastingdienst alle betalingskenmerken bij de jaarbrief loonheffingen voor het jaar 2010 verstrekt. Via internetbankieren zou u de betalingen voor het hele jaar kunnen agenderen.

Versoepeling gebruikelijkloon-regeling

De Belastingdienst zal voor 2009 en 2010 soepeler omgaan met het 'gebruikelijk loon'. Is uw omzet ten opzichte van 2008 gedaald, dan mag het gebruikelijk loon in 2009 en 2010 naar evenredigheid worden aangepast.

Ook deze regeling gaat gepaard met enkele voorwaarden:

- de rekening-courantschuld of het dividend neemt niet toe als gevolg van het lagere loon;
- indien feitelijk meer loon wordt genoten, dan geldt dat hogere loon;
- de goedkeuring geldt niet voor zover de omzetten in 2008, 2009 en 2010 zijn beïnvloed door een bijzondere oorzaak (bijvoorbeeld door een fusie, oprichting of een bijzonder resultaat).

Doorbetaaldloon-regeling

De doorbetaaldloon-regeling houdt in dat onder voorwaarden inhouding van loonheffingen binnen een concern mag worden doorgeschoven naar de zogenaamde hoofddienstbetrekking van de werknemer. Zodoende kan het gebruikelijk loon slechts in één vennootschap binnen een concern worden toegepast.

Om discussies met de Belastingdienst zo veel mogelijk te voorkomen is het aan te bevelen om de arbeids- en managementovereenkomsten goed te laten controleren voor een correcte toepassing van de doorbetaaldloon-regeling.

Gebruikelijk loon lager dan € 5000?

Als het gebruikelijk loon lager is dan € 5000, komt in 2010 de gebruikelijkloonregeling te vervallen. Dit geldt voor DGA's met een beleggings- of een stamrecht BV waarin normaliter relatief weinig werkzaamheden worden verricht. Als de DGA meerdere BV's heeft dan geldt de € 5000-grens voor alle vennootschappen gezamenlijk.

7. Verhoging premies WGA

Het UWV heeft een tekort opgelopen in de zogenaamde Werkhervattingskas doordat de uitkeringen hoger waren dan de ontvangen premies. Daarom wordt per 1 januari de gedifferentieerde WGA-premie verhoogd van 0,27% naar 0,59%. Grote ondernemingen met een jaarloonsom hoger dan € 730.000 gaan nu ook mee betalen aan dit zogenaamde 'omslagstelsel'. Dit betekent dat voor alle ondernemers de gedifferentieerde premie voor de WGA omhoog zal gaan. De basispremie (WGA-basis en WAO-basis), die iedere werkgever betaalt, zal minimaal stijgen.

In het regeerakkoord uit 2007 staat bovendien dat in 2011 de WGA volledig geprivatiseerd zal worden. Door wijzigingen per 2010 in de WGA is het interessant om eens te kijken naar de mogelijkheid eigenrisicodrager te worden. U kunt tot 2011 wachten, maar het risico bestaat dat huidige ziektegevallen dan moeilijk te verzekeren zijn. Bovendien bieden verzekeraars momenteel de verzekeringen voor eigenrisicodragen WGA aan tegen scherpe tarieven.

Eigenrisicodrager: aanvraag voor 1 april bij Belastingdienst

Als eigenrisicodrager wordt u voor de uitkeringen én reïntegratie van uw arbeidsongeschikte medewerker verantwoordelijk. U blijft zelf ook verantwoordelijk voor de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers die niet meer in dienst zijn van het bedrijf. Door eigenrisicodrager te worden wordt een bedrijf een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) waardoor er tevens zaken als een klachtenregeling en geschillenregeling moeten worden geregeld. Veelal kunnen verzekeraars u hierbij ondersteunen.

Het is twee maal per jaar mogelijk om over te stappen om eigenrisicodrager te worden. Dit kan per 1 januari en 1 juli van een kalenderjaar. De aanvraag dient u uiterlijk 1 april (of 1 oktober) bij de Belastingdienst te melden.

Tip

Vraag via uw verzekeringstussenpersoon in de loop van 2010 vrijblijvend enkele offertes op. U kunt deze direct vergelijken met uw huidige vastgestelde gedifferentieerde WGA-premie van 2010. De premie voor een verzekering ligt vaak voor enkele jaren vast en dat geeft meer zekerheid.

8. Levensloopverlof en doorwerkbonus

Werknemers kunnen het opgebouwde levenslooptegoed gebruiken voor een vervroegd ingaan van hun pensioen. Vanaf 2010 geldt dat, indien uw werknemer van 61 jaar of ouder het levenslooptegoed opneemt voor vervroegde pensionering, hij of zij geen recht meer heeft op arbeidskorting, de aanvullende alleenstaande ouderkorting en de doorwerkbonus.

Als werkgever bent u verplicht mee te werken aan de opbouw van een levenslooptegoed als uw medewerker dit wenst. U bent echter niet verplicht de periode van verlof zonder meer toe te kennen. Uw werknemer heeft uw toestemming nodig voor de verlofperiode.

Spaarloon of levensloop?

Een werknemer kan elk jaar kiezen aan welke regeling hij wil deelnemen: de spaarloonregeling of de levensloopregeling. Hij kan in één kalenderjaar niet tegelijkertijd aan beide regelingen deelnemen. Wel kan in één jaar uit beide regelingen geld worden opgenomen.

9. Depotstelsel in plaats van G-rekening

Het huidige G-rekeningensysteem wordt begin 2010 vervangen door een systeem van rechtstreekse stortingen, het zogenaamde depotstelsel.

Met het nieuwe depotstelsel kunnen onderaannemers en uitzendbureaus een depot aanhouden op een vrijwaringsrekening van de Belastingdienst/Centrale Administratie. Het deel van de factuur dat betrekking heeft op loon- en omzetbelasting en sociale verzekeringspremies, kan de inlener of aannemer rechtstreeks voldoen op een depot dat op naam staat van de onderaannemer of uitlener. Deze kan het tegoed van zijn depot daarna gebruiken voor betalingen van loonheffing, omzetbelasting en sociale verzekeringpremies of bedragen doorboeken naar het depot van een derde.

Toegankelijker

Het nieuwe stelsel is een stuk toegankelijker voor opdrachtgevers dan het G-rekeningensysteem. Als depotbegunstigde kunt u via het internet met de Belastingdienst communiceren binnen een 'persoonlijk domein'. Ten opzichte van een G-rekening zijn de kosten voor het houden van een dergelijk depot lager. Daar staat wel een lagere rentevergoeding op de tegoeden tegenover.

Overgangsperiode

Vanaf het moment van invoering zal er een overgangsperiode gaan gelden waarin zowel de G-rekening als het depotstelsel naast elkaar kunnen worden gebruikt. Het is gedurende dat jaar aan u om te bepalen wanneer u overgaat op het gebruik van het depotstelsel.

10. Actualiteiten arbeidsrecht

Tot slot vier actualiteiten die u in 2010 zeker in uw praktijk tegen kunt komen:

Opbouw vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid

Het Europese Hof van Justitie heeft in januari 2009 geoordeeld dat vakantiedagen tijdens ziekte niet mogen komen te vervallen. De kantonrechter in Utrecht kwam in oktober tot hetzelfde oordeel met als gevolg dat de werkgever alle opgebouwde vakantiedagen moest uitbetalen. Volgens de Nederlandse wet worden alleen over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid vakantiedagen opgebouwd. Waarschijnlijk moet het wetsartikel dus aangepast worden. Tot die tijd kunnen werknemers een beroep doen op het bestaan van de uitspraak van het Europese Hof van Justitie. Houdt u hiermee rekening indien u bijvoorbeeld in een ontslagprocedure zit in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid.

Tip

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

Loonbeslag werknemers

Als werkgever bent u wettelijk verplicht om een zogenaamd loonbeslag uit te voeren. Een loonbeslag houdt in dat de belastingdienst of curator op verzoek van een schuldeiser beslag laat leggen op een deel van het looninkomen van uw medewerker. Er wordt daarbij rekening gehouden met een beslagvrije voet, dat wil zeggen een sociaal minimum inkomen, dat uw medewerker nodig heeft om minimaal financieel rond te kunnen komen per maand.

Kosten verhalen

Een loonbeslag geeft u veel extra administratief werk en u mag hiervoor in principe geen administratiekosten in rekening brengen bij de werknemer. Toch kunt u proberen met uw medewerker overeen te komen dat in geval van loonbeslag u éénmalig een bedrag in rekening brengt aan de werknemer. Indien u zo'n overeenstemming gezamenlijk ondertekent, is deze in beginsel geldig. Mocht uw werknemer hier niet mee akkoord gaan en dreigen met een procedure, dan is het niet aan te raden die procedure in te gaan. Wel kunt u na vele loonbeslagen overwegen een ontbindingsverzoek in te dienen op grond van slecht werknemerschap. U moet dan aantoonbaar alles in het werk hebben gesteld uw werknemer te helpen zijn overdadige uitgavenpatroon aan te passen én u moet uw werknemer schriftelijk enkele malen hebben gewaarschuwd.

Ontslagvergoeding storten in banksparen

(Oud-)werknemers die een ontslagvergoeding ontvangen wegens gederfd of te derven loon, kunnen deze in een stamrecht (inkomensvoorziening) omzetten. Deze bedragen zijn vrijgesteld van loonheffingen indien het bedrag op een geblokkeerde rekening wordt gestort. Pas wanneer de uitkeringen worden genoten zijn deze belast. Vanaf 1 januari 2010 wordt deze mogelijkheid uitgebreid. De werknemer kan het bedrag overmaken naar een geblokkeerde spaarrekening bij een kredietinstelling of een beleggingsrekening, respectievelijk een Stamrechtspaarrekening of Stamrechtbeleggingsrekening. Deze variant komt voort uit het huidige banksparen. Sinds 2008 kan fiscaal gunstig gespaard worden bij een bank voor bijvoorbeeld een tijdelijke periodieke uitkering zoals aanvullend pensioen.

'Strafheffing' bij 'back service' hoge pensioenen

Vanaf 2009 was al een deel van het wetsvoorstel van kracht waarin wordt geregeld hoe excessieve beloningsbestanddelen, zoals hoge ontslagvergoedingen die op een vervroegd pensioen lijken, extra worden belast. De laatste fiscale maatregel binnen dit wetsvoorstel gaat in per 1 januari 2010 en geldt specifiek voor een pensioengevend loon boven de € 519.000 per jaar in combinatie met een eindloonregeling. Dit houdt in dat bij elke salarisstijging een premie wordt berekend over de voorgaande dienstjaren ('back service'-premie). Als het pensioengevend loon boven de € 519.000 uitkomt, moet de werkgever een heffing van 15% betalen over de 'back service'-premie.

11. Loonbegrip in 2011

In 2011 zullen de gevolgen van de voorgestelde maatregelen voor uw loonadministratie groter zijn dan nu. Er wordt een nieuw vergoedingensysteem geïntroduceerd (zie 'Werkkostenregeling' op pagina 6) en het loonbegrip wordt geüniformeerd. Wat betekent dit laatste voor u?

Uniformering loonbegrip

Met de Wet uniformering loonbegrip wordt gehoor gegeven aan de roep vanuit de praktijk om de verschillen in het loonbegrip voor de loonbelasting/ premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) weg te nemen. Zowel werkgevers en werknemers als de Belastingdienst zijn bij deze vereenvoudigingen gebaat. De belangrijkste elementen van het wetsvoorstel zijn:

- de bijtelling privégebruik auto wordt aangemerkt als loon voor de premies werknemersverzekeringen;
- de werkgeversvergoeding inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wordt vervangen door een werkgeversheffing;
- de afschaffing van de franchise voor de door de werkgever verschuldigde Awf-premie. Voor alle werknemersverzekeringen geldt dan dezelfde premiegrondslag;
- afschaffing van het werknemersdeel in de Awf-premie;
- toepassing van de omkeerregel voor de werknemersverzekeringen op de levensloopregeling.

Veel van deze wijzigingen zijn veelal technisch van aard. Het is daarom een ingrijpend proces, zowel voor de Belastingdienst als voor u als werkgever.

Gevolgen in 2011 voor de systematiek van de Zorgverzekeringswet

Voorgesteld is om de door de werknemer verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage Zvw te vervangen door een werkgeversheffing ten behoeve van het Zorgverzekeringsfonds. Deze vergoeding blijft gelijk aan het bedrag dat u nu al verplicht moet vergoeden aan uw werknemer. De betaling zal echter voor uw werknemer 'achter de schermen' gaan plaatsvinden. De betaling geschiedt wel gewoon via de aangifte loonheffingen.

'Kasrondje'

De rechtstreekse betaling via het Zorgverzekeringsfonds voorkomt het 'kasrondje' dat jaarlijks medio juni via de salarisadministratie moet worden verwerkt indien te veel premies zijn ingehouden door u als werkgever dan wel betaald door uw werknemer. Dit komt veelvuldig voor bijvoorbeeld indien de werknemer meerdere dienstbetrekkingen in één kalenderjaar heeft gehad. Indien de beide inkomens onder de maximum premiegrondslag lagen, maar tezamen boven het maximum, dan is er teveel premie ingehouden en afgedragen.

Doordat er één loonbegrip komt, zal de grondslag voor de premie Zorgverzekeringswet naar alle waarschijnlijkheid worden verhoogd. Om de kosten voor u gelijk te houden, is de bedoeling dat het premiepercentage wordt verlaagd. Definitieve percentages worden later in het jaar bekend gemaakt.

12. Tips om niet te vergeten

In de praktijk komen we een viertal zaken tegen die niet zozeer nieuw zijn per 1 januari 2010, maar wel regelmatig niet goed gaan of over het hoofd worden gezien:

- De 30%-regeling
- Nieuwe werknemers
- Pensioenbeleid
- 'Loon over'-methode

30%-Regeling

Werknemers die u aantrekt vanuit het buitenland maken vaak extra kosten voor bijvoorbeeld reis en verblijf. Als zij beschikken over specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is, dan kan het zijn dat zij in aanmerking komen voor de 30%-regeling. Als de Belastingdienst uw verzoek inwilligt kunt u, zonder nader bewijs, maximaal 30% van het loon verstrekken als vrije vergoeding voor (zogenoemde) extraterritoriale kosten. U hoeft voor dergelijke kosten dan geen declaraties meer te bewaren. De vergoeding bedraagt 30% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking inclusief de vergoeding, ofwel 30/70 van het loon voor de loonheffingen.

Deze regeling kan eveneens worden aangevraagd ten behoeve van werknemers die worden uitgezonden naar het buitenland óf werknemers die binnen het concern tijdelijk worden aangesteld vanuit het buitenland in Nederland.

Let op

Voor de toepassing van de 30%-regeling gelden strikte voorwaarden. Indien u overweegt een buitenlandse werknemer aan te nemen of uit te zenden, informeert u dan bij één van onze adviseurs naar de mogelijkheden.

Nieuwe werknemers

Indien u personeel in dienst neemt, dan is de identificatie een belangrijke eerste stap. De Belastingdienst controleert scherp of u dit tijdig en zorgvuldig heeft gedaan, met een geldig legitimatiebewijs (géén rijbewijs!). Bewaart u de volgende gegevens van uw medewerkers goed in uw administratie:

- naam en voorletters;
- geboortedatum;
- BSN (voorheen Sofi-nummer genoemd);
- adres;
- postcode en woonplaats;
- woonland en regio (indien buiten Nederland);
- originele verklaring van de medewerker of u als werkgever de loonheffingskorting mag toepassen.

Deze gegevens (gewoonlijk vermeld op één formulier) moeten zijn voorzien van een datum én geldige handtekening van uw medewerker. U mag deze gegevens tegenwoordig vormvrij bewaren, dat wil zeggen dat u niet verplicht bent om de standaard verklaring loonheffingen (voorheen loonbelastingverklaring) te gebruiken.

Buitenlandse werknemers

Naast het vaststellen van de identiteit van buitenlandse medewerkers, is het tegenwoordig van belang dat u ook de nationaliteit controleert. Hoewel de arbeidsmarkt steeds toegankelijker is voor werknemers uit andere landen mogen nog lang niet alle werknemers uit de EU-landen zonder meer in Nederland werken. Controleert u daarom bij de volgende werknemers goed of zij daadwerkelijk in Nederland mogen werken:

- Werknemers uit een van de landen die sinds 1 mei 2004 of later tot de EU behoren.
- Werknemers van buiten de EER en Zwitserland.

Gerichte eerstedagsmelding-verplichting

In sommige sectoren acht de Belastingdienst het risico op fraude en illegale tewerkstelling (zwart werken) groot. De Belastingdienst kan aan individuele werkgevers een verplichting opleggen voor een

gerichte eerstedagsmelding voor hun werknemers. Dit houdt in dat u vóórdát uw medewerker in dienst komt, u een elektronische melding heeft gedaan bij de Belastingdienst.

Let op

Voldoet u niet aan bovenstaande verplichtingen, dan legt de Belastingdienst het zogenaamde anoniementarief op: u moet uw medewerker dan tegen het hoogste loonbelastingtarief van 52% verlonen, zonder dat u rekening mag houden met franchises, loonheffingskortingen en het maximumpremieloon.

Pensioenbeleid

Sinds 2007 is de nieuwe Pensioenwet van kracht, voorheen Pensioen- en Spaarfondsenwet. Deze wet heeft als doel pensioentoezeggingen veilig te stellen. De wet stelt strenge eisen aan pensioenfondsen, zoals een uniforme en duidelijke informatievoorziening, maar legt ook een extra zorgplicht bij werkgevers.

Zorgplicht

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

Tip

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

'Loon over'-methode verlengd

De 'loon over'-methode, de door de Belastingdienst geaccepteerde wijze waarop loon in de salarisadministratie met terugwerkende kracht aan verstreken loontijdvakken mag worden toegerekend, wordt ook in 2010 toegestaan. Medio 2006 bleek dat er verschillen bestaan tussen de wijze waarop de Belastingdienst en werkgevers loonelementen met terugwerkende kracht verwerken. De Belastingdienst heeft nog steeds geen bevredigende oplossing kunnen vinden om deze verschillen op te heffen, zonder aanzienlijke lastenverzwaring voor u als werkgever. Bij 'loon over' mag u, zolang de toestemming wordt verleend, nabetalingen verwerken in het aangiftetijdvak waarop de nabetaling betrekking heeft.

13. Tarieven en bedragen 2010

Tot slot enkele relevante tarieven die betrekking hebben op de onderwerpen die in deze nieuwsbrief aan de orde zijn geweest.

Kleine banenregeling

Leeftijd maximumbedrag fiscaal loon per maand

Jonger dan 18 jaar	€ 275
18 jaar	€ 325
19 jaar	€ 375
20 jaar	€ 425
21 jaar	€ 500
22 jaar	€ 600

Afdrachtvermindering Onderwijs :

Verhoging opleidingsniveau € 500 per werknemer (voorlopig éénmaal in 2010)
 Afdrachtvermindering onderwijs € 2.706 per jaar

Afdrachtvermindering S&O

De afdrachtvermindering S&O bedraagt voor 2010 50% van het S&O-loon als het niet meer bedraagt dan € 220.000 (was € 150.000). Voor het resterende S&O-loon is de afdrachtvermindering 18%.

Belastingpercentages

Schijf	Loon jaarbasis	Tot 65 jaar	65 jaar en ouder
1	t/m € 18.218	33,45%	15,55%
2	€ 18.218- € 32.738	41,95%	24,05%
3	€ 32.739- € 54.367	42,00%	42,00%
4	€ 54.368	52,00%	52,00%

Per 1 januari 2010 is het tarief voor belastingheffing bij artiesten die in Nederland wonen 33,45% (2009: 33,50%).

Gebruikelijk loon DGA 2010: € 41.000

Zorgverzekeringswet

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet 2010 bedraagt voor werknemers 7,05%. Voor overige groepen bedraagt het premiepercentage 4,95%. De maximale premiegrondslag wordt verhoogd van € 32.369 naar € 33.189.

Heffingskortingen

- Algemene heffingskorting € 1.987
- Arbeidskorting maximum 57 jaar en jaarloon 2010 € 47.865
- Levensloopverlofkorting € 199 per gespaard kalenderjaar

Personeelsleningen

In 2010 is er geen te belasten rentevoordeel bij een personeelslening indien de werknemer tenminste 2,5% rente betaalt over het geleende bedrag.

Verhuiskostenregeling

Voor 2010 is de vrije vergoeding voor overige verhuiskosten maximaal € 7.750 ongeacht de hoogte van het inkomen. De kosten voor verplaatsing van de inboedel blijven onbelast.

Vervoer/ fiets van de zaak

Verstreckte fiets, catalogusprijs maximaal € 749 inclusief BTW, dan onbelast.

Verstreckte accessoires of samenhangende zaken, maximaal € 82 per kalenderjaar.

Onbelaste kilometervergoeding maximaal € 0,19 per kilometer.

Auto van de zaak

Een volledig overzicht vindt u eerder in deze nieuwsbrief.

Vakantiebonnen

Vakantiebonnen mochten tijdelijk onder voorwaarden gewaardeerd worden tegen 92,5% van de nominale waarde. Geleidelijk zou dit percentage verhoogd worden. In 2010 geldt een percentage van 99%.

Bedrijfskantine

- Warme maaltijd € 4,20
- Koffiemaaltijd € 2,20
- Ontbijt € 2,20

Consumpties tijdens werktijd

Vrijgestelde vergoeding (niet maaltijden):

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

Vrijwilligers

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

Tot slot

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