van Asselt
ADVISEURS & ACCOUNTANTS

SRA

Special Lonen 2017



1 Wet aanpak schijnconstructies: ken uw risico's en verplichtingen



2 Aanpassingen wettelijk minimumloon: meer dan alleen indexatie



3 Loonkostenvoordelen vanaf 2017: laat geen geld liggen



4 Auto: wijzigingen bijtelling



5 DGA: pensioen in eigen beheer en gebruikelijk loon



6 Varia loon- en premieheffingen



7 Arbeidsrecht en varia

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Verschijningsdatum: 9 januari 2017.



1 Wet aanpak schijnconstructies: ken uw risico's en verplichtingen

De Wet aanpak schijnconstructies (WAS) moet ervoor zorgen dat iedereen die in Nederland werkt, ook daadwerkelijk het loon krijgt waar hij of zij recht op heeft. De wet gaat uitbuiting, onderbetaling van werknemers en oneerlijke concurrentie tegen. De meeste maatregelen uit de WAS zijn al ingegaan. Per 1 januari 2017 is dan nog het al eerder aangekondigde, maar uitgestelde verbod op inhouding en verrekening ingegaan.

1 Ketenaansprakelijkheid achterstallig loon

Vanaf 1 juli 2015 geldt al een ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgevers voor een juiste betaling van het overeengekomen loon. Verricht een werknemer van een andere werkgever in het kader van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk werkzaamheden voor u of leent u een werknemer van een andere werkgever in, dan kan deze werknemer u hoofdelijk aansprakelijk stellen als zijn formele werkgever zijn loon niet (volledig) aan hem betaalt. De werknemer zal eerst zijn werkgever moeten aanspreken. Betaalt deze het loon niet (volledig), dan kan de werknemer de opdrachtgever aanspreken en als die niet kan betalen diens opdrachtgever, net zo lang tot het eind van de keten bereikt is.

> Let op!
> Vanaf 1 januari 2017 geldt de ketenaansprakelijkheid ook voor de overeenkomst tot het vervoeren en doen vervoeren van goederen over de weg. De chauffeur (werknemer) die minder dan het voor hem geldende loon ontvangt, kan daarom vanaf 1 januari 2017 ook de opdrachtgever voor het vervoer aanspreken.

De rechter oordeelt of u als opdrachtgever aansprakelijk bent voor het betalen van het achterstallige loon. U kunt een aantal maatregelen nemen om het risico van aansprakelijkheidsstelling te beperken. Zo is het verstandig te controleren of u met betrouwbare bedrijven samenwerkt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan controle van de inschrijving bij de Kamer van Koophandel en bij de Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl) en beoordeling van de keurmerken (bijvoorbeeld VCA-certificering) en de tijdige betaling loonheffing (verklaring betalingsgedrag Belastingdienst). Beoordeel daarnaast of sprake is van een eerlijke prijs en zorg voor een goed contract met duidelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en leg de verplichting op om deze voorwaarden ook te laten gelden voor bedrijven verderop in de keten.

> Let op!
> De genomen maatregelen bieden geen vrijwaring maar een rechter zal wel eerder geneigd zijn om u niet aansprakelijk te stellen.

2 Verplichte girale betaling van het minimumloon

Vanaf 1 januari 2016 bent u verplicht tenminste het netto wettelijk minimumloon giraal over te maken naar uw werknemer. Het netto wettelijke minimumloon bedraagt over het algemeen het bruto wettelijk minimumloon verminderd met de wettelijke verplichte en toegestane inhoudingen zoals loonheffingen en pensioenpremies. Het bedrag boven het netto wettelijk minimumloon mag nog wel contant betaald worden. Ook het vakantiegeld mag u nog contant betalen.

Tip:
Uw werknemer heeft de bevoegdheid om een volmacht te verlenen het loon aan een derde te betalen. Ook bij een beslaglegging of loonbeslag kunt u minder uitbetalen dan het netto wettelijk minimumloon omdat deze afdrachten uit de wet voortvloeien.

3 Specificatie van kostenvergoedingen op de loonstrook

Onderdelen van het brutoloon waarvan kan worden aangenomen dat deze betaald worden ter bestrijding van kosten die voor het werk zijn gemaakt (kostenvergoedingen), moeten vanaf 1 januari 2016 al apart op de loonstrook gespecificeerd worden. Deze verplichting geldt niet als het loon exclusief deze kostenvergoedingen meer bedraagt dan het netto wettelijk minimumloon. De verplichting geldt ook niet voor kostenvergoedingen die u naast het brutoloon bent overeengekomen.

Uit de specificatie moet duidelijk worden waarvoor de kostenvergoeding is bedoeld. U kunt hiervoor algemene termen gebruiken zoals bijvoorbeeld huisvesting, maaltijden, dienstreizen, etcetera. U hoeft op de loonstrook dus niet te specificeren wanneer maaltijden zijn gebruikt of welke dienstreizen zijn gemaakt. De omschrijving ‘algemene kostenvergoeding’ is echter onvoldoende gespecificeerd.

4 Verbod op inhoudingen en verrekeningen

Vanaf 1 januari 2017 mag u geen bedragen meer inhouden op het loon van uw werknemers als u hierdoor minder dan het netto wettelijk minimumloon uitbetaalt. Ditzelfde geldt voor het verrekenen van vorderingen met het loon. Inhoudingen of verrekeningen zijn nog wel toegestaan met bedragen boven het netto wettelijk minimumloon of met het vakantiegeld.

Let op!
Het verbod op inhouding geldt niet voor wettelijk verplichte inhoudingen zoals loonheffingen, de werknemersbijdrage ZVW en het werknemersdeel van de pensioenpremie. Ook maximaal 50% van de premies Whk of WGA mag u inhouden op het netto minimumloon omdat de mogelijkheid hiervoor in de Wet financiering sociale verzekering is opgenomen.

Bent u echter op grond van een cao verplicht iets in te houden, dan moet u wel rekening houden met het verbod en mag u niet inhouden voor zover u daardoor minder uitbetaalt dan het netto wettelijk minimumloon. Dezelfde geldt onder meer voor inhoudingen ingevolge een ANW-gat of WIA-hiaatverzekering, inhoudingen voor een personeelsvereniging en de premie aanvullende zorgverzekering.

Heeft u uw werknemer een voorschot op zijn loon betaald, dan mag u dit voorschot verrekenen, ook als u daardoor minder uitbetaalt dan het netto wettelijk minimumloon. Voorwaarde is dat u de verrekening vooraf schriftelijk met uw werknemer overeen gekomen bent en dat het saldo van het voorschot en de betaling waarop dit voorschot verrekend is minimaal gelijk is aan het netto wettelijk minimumloon.

Tip:
Het verbod op inhouding geldt ook niet voor een beslag dat gelegd is op een deel van het loon van een werknemer.

Voor huur van woonruimte, kosten van nutsvoorzieningen en servicekosten verschuldigd aan een verhuurder is een uitzondering mogelijk op het inhoudingsverbod. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer een schriftelijk volmacht aan u verleent, dat de inhouding maximaal 25% van het bruto minimumloon bedraagt, dat een kopie van de huurovereenkomst wordt verstrekt en dat de huisvesting voldoet aan bepaalde kwaliteitsnormen.

> Let op!
> De 25% wordt berekend over het bruto wettelijk minimumloon omdat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag daarvan uitgaat. De betaling van de huisvestingskosten dient echter plaats te vinden uit het netto bedrag dat normaliter uitbetaald zou worden aan de werknemer.

Tip:
Het verbod op inhouding geldt wel voor de inhouding van huisvesting van gedetacheerde werknemers. Een eventueel door deze werknemers verleende volmacht tot inhouding is nietig.

Ook de premie van de basis zorgverzekering en de premie voor herverzekering van het eigen risico kunnen na een schriftelijke machtiging van de werknemer, onder overlegging van een kopie van de zorgpolis worden ingehouden tot maximaal het bedrag van de geschatte gemiddelde nominale zorgpremie (voor 2017 € 1.241 per jaar).

Voor een werknemer met een arbeidsbeperking mogen ook de kosten van nutsvoorzieningen verschuldigd aan een nutsbedrijf en onder meer rioolheffing en waterschapsbelasting worden ingehouden, onder voorwaarde dat de werknemer een schriftelijke volmacht verleent.

Tip:
De schriftelijke volmacht moet wel aan de wettelijke voorwaarden voldoen. Dit betekent dat het echt moet gaan om een uitdrukkelijke toestemming en dat de werknemer de volmacht op elk moment eenzijdig weer moet kunnen intrekken. Voldoet de volmacht hier niet aan, dan geldt de uitzondering op het inhoudingsverbod ook niet.



2 Aanpassingen wettelijk minimumloon: meer dan alleen indexatie

1 Verhoging minimumloon per 1 januari 2017

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon gaan per 1 januari 2017 weer iets omhoog.

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
23 jaar en ouder	€ 1.551,60	€ 358,05	€ 71,61
22 jaar	€ 1.318,85	€ 304,35	€ 60,87
21 jaar	€ 1.124,90	€ 259,60	€ 51,92
20 jaar	€ 954,25	€ 220,20	€ 44,04
19 jaar	€ 814,60	€ 188,00	€ 37,60
18 jaar	€ 706,00	€ 162,90	€ 32,58
17 jaar	€ 612,90	€ 141,45	€ 28,29
16 jaar	€ 535,30	€ 123,55	€ 24,71
15 jaar	€ 465,50	€ 107,40	€ 21,48

Voor de berekening van het minimumloon per uur, wordt het minimumloon per week gedeeld door het aantal uur van een fulltime werkweek binnen de onderneming. Telt een fulltime werkweek bijvoorbeeld 38 uur dan moet het minimumloon per week gedeeld worden door 38. Zo bedraagt het minimumuurloon van een 18-jarige met een 38-urige werkweek per 1 januari 2017 € 4,29.

2 Aanzienlijke verhoging minimumjeugdloon voorzien per 1 juli 2017

De Tweede Kamer heeft eind 2016 een wetsvoorstel aangenomen waarin de leeftijd waarop recht bestaat op het volledige wettelijke minimumloon, stapsgewijs wordt verlaagd van 23 jaar naar 21 jaar en gelijktijdig het minimumloon voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar stapsgewijs wordt verhoogd.

> Let op!
> In het wetsvoorstel zijn geen wijzigingen opgenomen voor het minimumloon in de leeftijdscategorie 15 tot en met 17 jaar.

Het wetsvoorstel moet nog worden aangenomen door de Eerste Kamer maar de beoogde ingangsdatum is 1 juli 2017. De leeftijd waarop het volledige minimumloon ingaat, zal op die datum dan in eerste instantie verlaagd worden van 23 jaar naar 22 jaar. Dit leidt tot een verhoging van het bruto minimumloon van een 22-jarige met 15%. Tenzij blijkt dat de verlaging tot aanzienlijke negatieve effecten leidt op de werkgelegenheid van jongeren, zal de leeftijd twee jaar daarna verder verlaagd worden naar 21 jaar (beoogd derhalve per 1 juli 2019).

Daarnaast voorziet het wetsvoorstel in een verhoging van het minimumloon van een 18-jarige met 2% van een 19-jarige met 2,5%, van een 20-jarige met 8,5% en van een 21-jarige met 12,5% op de ingangsdatum (beoogd per 1 juli 2017). Op het moment dat de leeftijd waarop het volledige minimumloon ingaat verder wordt verlaagd naar 21 jaar zal dit leiden tot een verhoging van het minimumloon van een 21-jarige met 15%. Op dat moment zal ook het minimumloon van een 18-jarige verder worden verhoogd met 2,5%, van een 19-jarige met 5% en van een 20-jarige met 10%.

Tip:
Om te voorkomen dat de loonkosten voor leerwerkplekken teveel stijgen, geldt de verhoging van het minimumloon voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar straks waarschijnlijk niet voor leerwerkplekken in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo. In het wetsvoorstel is de mogelijkheid voor een uitzonderingsbepaling hiervoor opgenomen. Deze uitzonderingsbepaling geldt niet voor de stapsgewijze verlaging van de leeftijd van 23 jaar naar 21 jaar. Deze verlaging van de leeftijd is straks daarom wel van toepassing voor leerwerkplekken in het kader van de bbl in het mbo.

3 Aanpassing minimumloon bij stukloon voorzien

De Wet minimumloon kent momenteel een norm om het minimumloon te bepalen van een werknemer die beloond wordt, afhankelijk van de uitkomsten van zijn arbeid (stukloon). Omdat deze norm onvoldoende concreet, meetbaar en verifieerbaar is, is eind 2016 door de Tweede Kamer een wetsvoorstel aangenomen waarin de norm wordt aangepast. De huidige norm waarbij de tijd die redelijkerwijs met de verrichte arbeid gemoeid is als arbeidsduur voor het minimumloon wordt aangemerkt, komt te vervallen. Bepalend wordt de werkelijke tijd die een werknemer heeft besteed aan de uitvoering van de verrichte arbeid.

Let op!
De Eerste Kamer moet nog instemmen met dit wetsvoorstel. De beoogde ingangsdatum is nog niet bekend.

Een werkgever kan na invoering nog wel op basis van stukloon betalen, maar zal altijd minimaal het wettelijk minimumloon voor de daadwerkelijk gewerkte uren moeten betalen. De werkgever is daarom straks ook bij betaling op basis van stukloon verplicht de gewerkte tijd vast te leggen en deze arbeidsduur op de loonstrook te vermelden.

Tip:
Bij aanname van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is tevens een amendement aangenomen dat regelt dat de minister op verzoek van de Stichting van de Arbeid specifieke werkzaamheden binnen een bedrijfstak kan uitsluiten van de hoofdregel. Voor deze gevallen zal dan niet de werkelijk bestede tijd bepalend zijn maar, net als nu, de tijd die redelijkerwijs met de verrichte arbeid gemoeid is. De uitsluiting zal enkel kunnen gaan gelden voor situaties waarin de werknemer een zekere mate van vrijheid heeft om zelf zijn werkzaamheden in te richten in combinatie met de omstandigheid dat de werkgever geen of moeilijk toezicht kan houden op de uitvoering van de werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld bij folder- en dagbladenbezorgers.

4 Aanpassing minimumloon bij meerwerk voorzien

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kent momenteel geen grondslag voor betaling van het minimumloon bij meerwerk. Van meerwerk is sprake als een werknemer langer arbeid verricht dan de normale arbeidsduur (en bij parttimers langer arbeid verricht dan de overeengekomen arbeidsduur). Eind 2016 is daarom door de Tweede Kamer een wetsvoorstel aangenomen waarin is opgenomen dat bij meer arbeid dan de normale arbeidsduur het minimumloon evenredig wordt verhoogd. Eenzelfde verhoging zal gelden voor parttimers die langer arbeid verrichten dan de overeengekomen arbeidsduur.

Onder normale arbeidsduur wordt nu al verstaan: de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Het wetsvoorstel maximeert deze normale arbeidsduur straks op 40 uur per week. Dit betekent dat als de normale arbeidsduur 44 uur per week bedraagt, deze voor de Wet Minimumloon gesteld wordt op 40 uur per week. Bedraagt de normale arbeidsduur echter 36 uur per week, dan blijft deze ook 36 uur per week (en wordt dus niet voor de Wet minimumloon verhoogd naar 40 uur per week).

Tip: Indien opgenomen in de cao blijft het, ook na invoering van de wijzigingen, mogelijk om in plaats van uitbetaling het meerwerk te compenseren door betaalde vrije tijd. Deze compensatie in betaalde vrije tijd dient tevoren schriftelijk afgesproken te zijn tussen werkgever en werknemer en plaats te vinden voor 1 juli van het kalenderjaar volgende op het kalenderjaar waarin het meerwerk is verricht. Als voor het totaal aan verrichten arbeidsuren (dus inclusief het meerwerk) tenminste het minimumloon wordt betaald, kan compensatie zonder nadere voorwaarden plaatsvinden.

De Eerste Kamer moet nog instemmen met dit wetsvoorstel. De beoogde ingangsdatum is nog niet bekend. Om cao-partijen de mogelijkheid te bieden om cao's aan te passen, kan compensatie van meerwerk in betaalde vrije tijd ook plaatsvinden als deze mogelijkheid niet is opgenomen in de CAO, gedurende in ieder geval een jaar na in werking treden van het wetsvoorstel.



3 Loonkostenvoordelen vanaf 2017: laat geen geld liggen

1 Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Vanaf 2017 krijgen werkgevers die werknemers in dienst hebben met een loon tussen 100% en 125% van het wettelijke minimumloon (WML), een nieuwe tegemoetkoming: het lage-inkomensvoordeel (LIV). Voor het LIV gelden de volgende voorwaarden:

- het gemiddelde uurloon van uw werknemer bedraagt minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige,
- uw werknemer heeft minimaal 1248 verloonde uren in het kalenderjaar,
- uw werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

Tip:
U kunt ook in aanmerking komen voor het LIV voor een werknemer die jonger is dan 23 jaar. Het gemiddelde uurloon van deze werknemer moet dan echter wel minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige of ouder bedragen.

Het gemiddelde uurloon berekent u aan de hand van de formule totaal jaarloon gedeeld door totaal aantal verloonde uren. Voor de vaststelling van het totale jaarloon telt alles mee. Bijzondere toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk zullen dus van invloed zijn op het gemiddelde uurloon en kunnen er mogelijk voor zorgen dat er geen recht bestaat op het LIV.

Tip:
Eindheffingsbestanddelen tellen niet mee voor de vaststelling van het jaarloon. Dit betekent dat vergoedingen en verstrekkingen die u onderbrengt in uw vrije ruimte voor de werkkostenregeling, niet van invloed zijn op het recht op het LIV.

Voor de vaststelling van het totaal aantal verloonde uren tellen uren waarin een werknemer niet gewerkt heeft maar wel doorbetaald is vanwege bijvoorbeeld ziekte of verlof, gewoon mee. Ook niet opgenomen maar wel volledig uitbetaalde verlofuren en uitbetaalde overuren tellen mee.

Let op!
Een werknemer die in de loop van het jaar bij u dienst komt, voldoet mogelijk niet aan de minimaal vereiste 1248 uren. Voor deze werknemer bestaat dan in het jaar van indiensttreding geen recht op het LIV. Voldoet diezelfde werknemer het volgende jaar wel aan de minimaal vereiste 1248 uren, dan bestaat in dat jaar wel recht op het LIV (mits uiteraard voldaan is aan de overige voorwaarden).

Hoogte LIV

Het LIV bestaat uit een vast bedrag per verloond uur en een maximaal bedrag per jaar volgens de volgende tabel.

Hoogte loon	Gemiddeld uurloon 100% tot 110% van het WML (€ 9,67* tot en met € 10,63*)	Gemiddelde uurloon 110% tot 125% van het WML (meer dan € 10,63* tot en met € 12,08*)
Vast bedrag per verloond uur	€ 1,01 per uur	€ 0,51 per uur
Maximale hoogte LIV	€ 2.000 per werknemer per jaar	€ 1.000 per werknemer per jaar

* Gebaseerd op het WML per 1 januari 2017 op basis van een fulltime werkweek van 40 uur, verhoogd met 8% vakantietoeslag. Door de verhoging van het WML per 1juli 2017 kunnen deze bedragen nog wijzigen.

Tip:
Het uurloon is in de WML afhankelijk van een fulltime werkweek in een onderneming. Voor het LIV wordt uitgegaan van het uurloon bij een fulltime werkweek van 40 uur. Betaalt u het minimumloon, maar geldt binnen uw bedrijf een 36-urige werkweek, houd er dan rekening mee dat het uurloon voor het LIV dan al boven de 110% WML zit. In plaats van een vast bedrag van € 1,01 per uur heeft u dan maar recht op € 0,51 per uur.

Te gelde maken LIV 2017

Houd er rekening mee dat u het LIV over 2017 pas in de tweede helft van 2018 van de Belastingdienst zult ontvangen. U hoeft geen apart verzoek te doen voor het LIV. Het LIV wordt automatisch vastgesteld aan de hand van de in uw loonaangifte aanwezige gegevens. Voor 15 maart 2018 ontvangt u van het UWV een overzicht van werknemers die voldoen aan de voorwaarden voor het LIV. Het UWV baseert zich hierbij op de gegevens uit de loonaangiften zoals die uiterlijk op 1 februari 2018 zijn ingediend.

Let op!
De in de loonaangiften aanwezige gegevens vormen de basis voor de vaststelling van het recht op het LIV. Zorg daarom dat deze gegevens voor 1 februari 2018 juist en volledig zijn opgenomen in de loonaangiften.

Kloppen de gegevens in het overzicht van het UWV niet, dan kunt u nog tot en met 1 mei 2018 aanvullingen of correctieberichten indienen bij de Belastingdienst. Alle na die datum ontvangen aanvullingen of correctieberichten worden niet meer meegenomen voor de vaststelling van het LIV. Bovendien kunt u vanaf 1 mei 2018 vanwege onjuiste gegevens in uw loonaangifte (bijvoorbeeld het aantal verloonde uren) een boete van € 1.319 opgelegd krijgen.

De Belastingdienst stelt vóór 1 augustus 2018 de hoogte van het LIV 2017 vast in een beschikking. Uiterlijk 12 september 2018 wordt het LIV 2017 vervolgens aan u uitbetaald.

Let op!
Hoewel het LIV al vanaf 2017 geldt, heeft u hiervan dus pas vanaf de tweede helft van 2018 daadwerkelijk profijt.

Invloed mogelijk verlaging leeftijd minimumloon van 23 jaar naar 22 jaar

Mogelijk wordt per 1 juli 2017 de leeftijd waarop recht bestaat op het volledige minimumloon verlaagd van 23 naar 22 jaar. Dit leidt op dat moment tot een verhoging van het bruto minimumloon van een 22-jarige met 15%. Indirect gevolg hiervan is dat voor een 22-jarige met een wettelijk minimumloon vanaf 2018 ook recht ontstaat op LIV.

2 Premiekortingen

Ook in 2017 bestaat er weer recht op verschillende premiekortingen

Premiekorting 56-plussers of arbeidsgehandicapte (mobiliteitsbonus)
Neemt u iemand in dienst van 56 jaar en ouder die, voordat hij bij u in dienst treedt, een uitkering (bijvoorbeeld WW, WAO, WAZ, Wajong et cetera) heeft genoten of neemt u arbeidsgehandicapte werknemer in dienst (niet behorend tot de doelgroep banenafspraak), dan heeft u bij een werkweek van 36 uur of meer recht op een premiekorting van € 7.000 per volledig jaar. Bedraagt de werkweek minder uren, dan wordt de premiekorting naar evenredigheid verminderd. Zolang de werknemer bij u in dienst is, heeft u recht op deze korting (met een maximum van drie jaar).

Premiekorting doelgroep banenafspraak
De doelgroep voor de banenafspraak bestaat uit:

- mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen;
- mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- mensen met een Wet inschakeling werkzoekenden (WIW)- of ID-baan;
- leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO).

Neemt u een werknemer uit de doelgroep banenafspraak in dienst, dan heeft u bij een werkweek van 36 uur of meer recht op een premiekorting van € 2.000 per jaar. Bedraagt de werkweek minder uren, dan wordt de premiekorting naar evenredigheid verminderd. Zolang de werknemer bij u in dienst is, heeft u recht op deze korting (met een maximum van drie jaar).

Loonkostenvoordelen vervangen premiekortingen vanaf 2018
Vanaf 2018 krijgen werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden en arbeidsbeperkten in dienst nemen recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). Deze LKV's vervangen de premiekortingen zoals we die tot dusverre kennen. Het LKV bestaat uit vanaf 2018 uit een vast bedrag per verloond uur met een maximaal bedrag per jaar. Net als bij de huidige premiekortingen bestaat maximaal drie jaar recht op een LKV. Alleen voor de LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer geldt slechts een periode van één jaar.

Hoogte loon	Vast bedrag per verloond uur	Maximale hoogte
LKV oudere werknemer	€ 3,05 per uur	€ 6.000 per jaar
LKV arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05 per uur	€ 6.000 per jaar
LKV doelgroep banenafspraak	€ 1,01 per uur	€ 2.000 per jaar
LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05 per uur	€ 6.000 per jaar

Net als het LIV wordt het LKV pas uitbetaald in de tweede helft van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin het recht is ontstaan. Dit betekent dat een LKV 2018 pas in de tweede helft van 2019 aan u wordt uitbetaald.

> Let op!
> Dit is een verslechtering ten opzichte van de huidige premiekortingen. Deze krijgt u op dit moment nog maandelijks via uw loonaangiften uitbetaald. Vanaf 2018 moet u tot de tweede helft van 2019 wachten voordat u de tegemoetkoming over 2018 krijgt uitbetaald.

Lopen er op 1 januari 2018 nog premiekortingen, dan zullen deze per 1 januari 2018 worden omgezet in een LKV voor de dan nog resterende periode. Om die reden vervalt per 1 januari 2017 de rubriek "indicatie premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer" en wordt deze vervangen door 3 nieuwe rubrieken:

- "Indicatie premiekorting in dienst nemen arbeidsgehandicapte werknemer"
- "Indicatie premiekorting doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden"
- "Indicatie premiekorting herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer"

Tip:
Zorg dat u de juiste indicatie opgeeft en voorkom dat u voor het jaar 2018 geen of een onjuiste uitbetaling van het loonkostenvoordeel krijgt.

3 No-riskpolis

Een no-riskpolis houdt in dat de werkgever geen risico op doorbetaling bij ziekte loopt omdat de werknemer in zo'n geval een beroep kan doen op een Ziektewet-uitkering van het UWV. In 2017 zijn er verschillende no-riskpolissen mogelijk.

No-riskpolis via het UWV
Neemt u een werknemer met bijvoorbeeld een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering of behorende tot de doelgroep banenafspraak in dienst, dan geldt voor deze werknemer de no-riskpolis via het UWV. Wordt deze werknemer ziek dan krijgt hij/zij via het UWV een Ziektewet-uitkering. U loopt dus geen risico op doorbetaling. Over het algemeen geldt de no-riskpolis 5 jaar, in sommige gevallen is de no-riskpolis onbeperkt. Informeer wat de specifieke voorwaarden zijn voor uw (toekomstige) werknemers.

No-riskpolis via de gemeente
Het is ook mogelijk om via de gemeente een no-riskpolis te krijgen voor het in dienst nemen van bepaalde arbeidsgehandicapten. Deze no-riskpolis is vanaf 2017 voor onbepaalde tijd geldig. Informeer wat de specifieke voorwaarden zijn voor uw (toekomstige) werknemers.

Oudere en langdurig zieke ex-werklozen
Om de drempel waar het gaat om indiensttreding van oudere werknemers te verlagen, is ook voor die groep een no-riskpolis geïntroduceerd. Werknemers komen in aanmerking voor een ZW-uitkering van ten minste 70% van het dagloon, indien de werknemer:

- geboren is vóór 8 juli 1954;
- op of na 8 juli 2009 in dienst is gekomen;
- voor zijn indiensttreding ten minste 52 weken onafgebroken werkloos was;
- langer dan 13 weken ziek is;
- binnen 5 jaar na zijn indiensttreding ziek wordt.

Er geldt voor de werkgever dus een eigenrisicoperiode van 13 weken.

Het gaat hier om een tijdelijke regeling, die bekend staat als de "compensatieregeling oudere werknemers" welke geldt vanaf 8 juli 2009 voor een periode van 10 jaar. De regeling is bedoeld om de kansen op de arbeidsmarkt van deze categorie oudere en langdurig werklozen te vergroten.

Inmiddels is aangekondigd dat deze no-riskpolis vanaf 2018 toegankelijk wordt gemaakt voor mensen die in 2018 56 jaar of ouder worden. De wetswijziging hiervoor is beoogd uiterlijk 1 januari 2018.

Experiment no-riskpolis ZW-gerechtigde zonder werkgever
In het eerste kwartaal 2017 start via het UWV een experiment met een no-riskpolis voor ZW-gerechtigde zonder werkgever. Deze no-riskpolis wordt afgegeven na 52 weken ziekte als de zieke geen werkgever heeft.

Tip:
Voor een werknemer waarvoor al recht bestond op een no-riskpolis geldt dit experiment niet. Bij het experiment gaat het om onder meer personen van wie de dienstbetrekking is afgelopen tijdens de ziekte en personen die tijdens een WW-uitkering ziek zijn geworden.

Het experiment wordt aangegaan voor een periode van 5 jaar. Het is niet mogelijk om zelf te verzoeken om deel te nemen aan het experiment. Na 52 weken ziekte wordt door middel van een steekproef geselecteerd of een ZW-gerechtigde meedoet in het experiment of tot de controlegroep behoort. In het laatste geval krijgt de ZW-gerechtigde geen no-riskpolis.

4 Loonkostensubsidie

Voor werknemers die door hun ziekte of handicap minder productief kunnen zijn of voor mensen die beschut werk doen, kunnen werkgevers loonkostensubsidie krijgen van de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven. Deze loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verschil tussen de productiviteit van de werknemer en het wettelijk minimumloon.

Tip:
Eind 2016 is door de Eerste Kamer een wetsvoorstel aangenomen dat een forfaitaire loonkostensubsidie introduceert van 50% van het wettelijke minimumloon gedurende de eerste zes maanden van de dienstbetrekking. Na zes maanden wordt de loonkostensubsidie voor de resterende periode vastgesteld aan de hand van een beoordeling van wat de werknemer daadwerkelijk zelfstandig kan verdienen. Deze bepaling treedt in werking op 1 februari 2017 maar werkt terug tot en met 4 juli 2016.

5 Proefplaatsing

Wilt u een werknemer in dienst nemen met een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering die moeilijk aan het werk komt, dan kunt u het UWV vragen om een proefplaatsing. De werknemer kan dan 2 maanden met behoud van zijn uitkering bij u komen werken. Voorwaarde is dat u de bedoeling heeft om een dienstverband van minimaal 6 maanden aan te bieden. Tijdens de proefplaatsing moet u wel een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluiten. Voor werknemers met een WW-uitkering geldt als extra eis dat deze minimaal 3 maanden werkloos moeten zijn. Gedurende de periode van proefplaatsing is, vanwege het ontbreken van het element loon, geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Tip:
Het is soms mogelijk om de proefplaatsing te verlengen naar maximaal 6 maanden. Bijvoorbeeld als een werknemer door zijn ziekte of handicap maar 1 dag per week kan werken. Het UWV beslist op verzoek hierover.

6 Andere tegemoetkomingen werknemers met een ziekte of handicap

Voor werknemers met een Wajong-uitkering die minder aankunnen dan andere werknemers, kunt u loondispensatie krijgen. U mag dan tijdelijk minder loon betalen. Het UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot maximaal het minimum(jeugd) loon. Dit kan gedurende een half jaar tot vijf jaar.

Voor een interne jobcoach die werknemers met een langdurige ziekte of handicap begeleidt op de werkplek, kunt u bij het UWV subsidie aanvragen. Daarnaast kunt u vergoedingen krijgen voor aanpassingen op de werkplek. Dit betreft niet-meeneembare aanpassingen van de werkplek. Voor meeneembare hulpmiddelen kan de werknemer zelf een vergoeding aanvragen.

7 Compensatieregeling verhoging minimumjeugdloon voorzien per 1 januari 2018

Mogelijk wordt per 1 juli 2017 het minimumloon voor de leeftijd van 18 tot en met 21 jaar verhoogd. Om werkgevers tegemoet te komen in de hogere loonkosten die hierdoor ontstaan, is onlangs door de Tweede Kamer een wetsvoorstel aangenomen waarin een compensatieregeling is opgenomen. Het wetsvoorstel moet nog door de Eerste Kamer worden aangenomen. De beoogde ingangsdatum valt niet samen met de ingangsdatum van de verhoging van het minimumjeugdloon, maar wordt voorzien per 1 januari 2018. Omdat de verhoging van het minimumloon al voorzien is per 1 juli 2017 zal de compensatie voor het jaar 2018 worden vermenigvuldigd met 1,5.

De compensatieregeling krijgt dezelfde systematiek als het LIV. Dit betekent dat de compensatie onder meer na afloop van het kalenderjaar automatisch wordt vastgesteld en uitbetaald. Anders dan het LIV, is de compensatieregeling echter ook afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Bepalend is de leeftijd van de werknemer op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar en het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar. Voor de compensatieregeling geldt niet de verplichte minimale 1248 verloonde uren per kalenderjaar, die voor het LIV wel geldt.

Er bestaat recht op compensatie als het gemiddelde uurloon ligt tussen de volgende twee grenzen:

- het WML op basis van een fulltimewerkweek van 40 uur verhoogd met 8% vakantietoeslag op basis van de leeftijd van de werknemer op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar, en
- het WML op basis van een fulltimewerkweek van 36 uur verhoogd met een 8% vakantietoeslag op basis van de leeftijdsgroep die één jaar ouder is.

De tegemoetkoming zal, net als bij het LIV, bestaan uit een vast bedrag per verloond uur met een maximaal vast bedrag per jaar. De bedragen zijn nog niet bekend maar zullen waarschijnlijk liggen tussen de € 0,12 tot € 0,15 voor een 18-jarige, € 0,15 tot € 0,19 voor een 19-jarige, € 0,55 tot € 0,68 voor een 20-jarige en € 0,85 tot € 1,05 voor een 21-jarige per verloond uur met maxima van respectievelijk € 249,60/€ 312, € 312/€ 395,20, € 1.144,00/€ 1.414,40 en € 1.768/€ 2.184 per jaar.



4 Auto: wijzigingen bijtelling

1 Bijtelling privégebruik auto

Voor de meeste nieuwe auto's van de zaak waar ook privé mee wordt gereden, geldt vanaf 2017 een standaardbijtelling van 22% van de cataloguswaarde (inclusief btw en BPM). Alleen voor nieuwe auto's met geen CO2-uitstoot geldt vanaf 2017 nog een lagere bijtelling van 4%. Voor nieuwe auto's gelden vanaf 2017 dan ook de volgende percentages:

CO2-uitstoot (gr/km)	Bijtelling
0	4%
Meer dan 0	22%

De percentages in bovenstaande tabel gelden alleen voor nieuwe auto's. Een nieuwe auto wordt vanaf 2017 gedefinieerd als een auto met een datum eerste toelating op de weg (DET) van 1 januari 2017 of later. Door deze definitie wordt een auto met een DET van vóór 2017 die vanaf 2017 uit het buitenland wordt geïmporteerd, niet aangemerkt als nieuwe auto.

2 Overgangsrecht bijtelling privégebruik auto voor nieuwe auto's

Voor nieuwe auto's (auto's met een datum eerste toelating op de weg (DET) van 1 januari 2017 of later) waarvoor een bijtelling geldt van 4%, blijft deze bijtelling gedurende 60 maanden na de maand van DET van de auto van kracht.

3 Overgangsrecht bijtelling privégebruik auto voor bestaande auto's

Voor op 31 december 2016 bestaande auto's is het overgangsrecht met ingang van 1 januari 2017 gewijzigd. Tot en met 2016 golden nog verschillende overgangsregimes die er grofweg op neerkwamen dat gedurende 60 maanden na de maand waarin de auto voor het eerst op kenteken was gezet, eenzelfde bijtellingspercentage van kracht was waarna een nieuwe termijn van 60 maanden in ging tegen het op dat moment geldende bijtellingspercentage. Daarnaast was er in sommige gevallen zelfs onbeperkt overgangsrecht.

Deze 60 maandensystematiek van het overgangsrecht is vanaf 1 januari 2017 nog maar mogelijk voor maximaal 1 termijn van 60 maanden. Na deze periode van 60 maanden wordt per jaar beoordeeld of er een lagere bijtelling kan worden toegepast aan de hand van de dan geldende wettelijke bepalingen.

Tip:
Er komt één uitzondering. Auto's van voor 1 juli 2012 met een bijtelling van 14% en 20% behouden het onbeperkte overgangsrecht tot 1 januari 2019. De beperking van het overgangsrecht tot één termijn van 60 maanden geldt voor deze auto's dus niet. Voorwaarde is dat gedurende de gehele periode de auto aan dezelfde automobilist voor privégebruik ter beschikking staat en heeft gestaan.

Voor auto's met een datum eerste toelating van uiterlijk 31 december 2016, bedraagt de bijtelling standaard 25%. Deze bijtelling is niet beperkt tot een periode van 60 maanden maar geldt onbeperkt. Voor op 31 december 2016 bestaande auto's kunt u dus geen gebruik maken van het algemene bijtellingspercentage van 22%, zoals dat geldt vanaf 1 januari 2017.

Let op!
Geldt voor de auto met een datum van eerste toelating van uiterlijk 31 december 2016 een kortingspercentage, dan blijft dit percentage gelden gedurende 1 termijn van 60 maanden (te rekenen vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de auto voor het eerst te naam is gesteld in het kentekenregister). Na deze termijn moet jaarlijks worden bekeken of op grond van de dan actuele wettekst nog een kortingspercentage geldt. Dit zal alleen het geval zijn bij auto's met geen CO2-uitstoot. Is daarvan geen sprake, dan vallen ook deze auto's terug naar een bijtelling van 25% en dus niet naar een bijtellingspercentage van 22%.



5 DGA: pensioen in eigen beheer en gebruikelijk loon

1 Uitfasering pensioen in eigen beheer uitgesteld.

De stemming in de Eerste Kamer over het wetsvoorstel Wet uitfasering pensioen in eigen beheer, is op de valreep tot nader orde uitgesteld. Momenteel wordt een aanvulling op het wetsvoorstel voorbereid waarin eventueel aanvullende maatregelen zullen worden opgenomen en waarin ook een wijziging van de datum van inwerkingtreding zal worden voorgesteld. Wanneer het wetsvoorstel opnieuw in de Eerste Kamer behandeld wordt is nog niet duidelijk. Naar verwachting is dit voor de zomer 2017.

Een dga kan op dit moment nog net als een gewone werknemer pensioen opbouwen. Een gewone werknemer moet dat doen bij een professioneel pensioenfonds of verzekeraar. Een dga kan dat echter ook in eigen beheer (bij zijn eigen bv). Het wetsvoorstel regelde dat vanaf 2017 het niet meer mogelijk was om als dga fiscaal vriendelijk pensioen in eigen beheer op te bouwen. Nu de stemming over het wetsvoorstel is uitgesteld, is opbouw in 2017 voorlopig nog mogelijk.

Naast het stopzetten van het fiscaal vriendelijk opbouwen van pensioen in eigen beheer, bood het wetsvoorstel vanaf 2017 ook drie mogelijkheden voor reeds opgebouwd pensioen in eigen beheer:

- Fiscaal geruisloos afstempelen naar fiscale waarde gevolgd door afkoop met een korting en zonder revisierente;
- Fiscaal geruisloos afstempelen naar fiscale waarde gevolgd door omzetting in een oudedagsverplichting (OV);
- Het bevriezen van het bestaande pensioen in eigen beheer.

Afkopen kon volgens het wetsvoorstel in 2017, 2018 en 2019. De korting werd echter elk jaar lager: van 34,5% in 2017, naar 25% in 2018, tot 19,5% in 2019. De korting zou worden toegepast op de fiscale waarde per 31 december 2015. Bij afkoop in 2017, zou dan loonheffing verschuldigd zijn over 65,5% van de fiscale balanswaarde per 31 december 2015. Het verschil tussen de fiscale waarde per afkoopdatum en per 31 december 2015 zou voor 100% worden belast. Het jaar van afkoop zou niet van invloed op de revisierente zijn: zowel bij afkoop in 2017, als 2018, als 2019 zou geen revisierente verschuldigd zijn.

Ook omzetten in een oudedagsverplichting kon volgens het wetsvoorstel in de jaren 2017, 2018 en 2019. Wilde u eerst omzetten in een oudedagsverplichting en daarna alsnog afkopen? Dan was dat in de jaren tot en met 2019 nog mogelijk met de korting en zonder revisierente.

Tip:
De verwachting is dat een groot deel van het wetsvoorstel in stand blijft maar dat het stopzetten van het fiscaal vriendelijk opbouwen van pensioen in eigen beheer in plaats van per 1 januari 2017 op een later moment plaatsvindt. De verwachting is dat ook de voorgestelde afkoopregeling met kortingspercentages niet noemenswaardig zal wijzigen. Het kortingspercentage zal daarbij waarschijnlijk nog steeds worden toegepast op de fiscale balanswaarde per 31 december 2015. Een eventueel opgebouwd pensioen in eigen beheer in 2017 zal waarschijnlijk dan ook niet delen in een korting bij afkoop.

2 Gebruikelijk loon verhoogd naar € 45.000

Het vaste bedrag in de gebruikelijk loon regeling voor de dga en zijn partner, bedraagt al enkele jaren € 44.000. Dit bedrag gaat in 2017 omhoog naar € 45.000. Dga's kunnen het gebruikelijk loon in 2017 onder voorwaarden lager vaststellen dan € 45.000. Er geldt namelijk een tegenbewijsregeling voor de hoofdregel dat het loon van een dga het hoogste van de volgende bedragen bedraagt:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 45.000.

> Let op!
> Om het loon lager dan € 45.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 45.000. Lukt dat niet dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 45.000.

3 Gebruikelijk loon regeling voor innovatieve startups versoepeld

Vanaf 2017 is een versoepelde gebruikelijk loon regeling voor innovatieve startups in de wet opgenomen. Het belastbaar loon van de dga van een innovatieve startup mag vanaf 2017 namelijk worden vastgesteld op het wettelijke minimumloon. De maatregel geldt voor dga's van bedrijven met een S&O-verklaring die voor toepassing van de S&O-afdrachtvermindering als starter worden aangemerkt. Een innovatieve startup kan maximaal 3 jaar gebruik maken van de versoepeling.

> Let op!
> Ook een innovatieve startup kan gebruik maken van de tegenbewijsregeling. Als u, als innovatieve startup, aannemelijk kan maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het wettelijk minimumloon, dan kan het gebruikelijk loon op dit lagere bedrag worden vastgesteld. Lukt dat niet dan kan het gebruikelijk loon worden vastgesteld op het wettelijk minimumloon.

De maatregel geldt in beginsel tot 1 januari 2022, maar kan bij een positieve evaluatie eventueel verlengd worden.

Tip:
Ook als u slechts een deel van 2017 een S&O-verklaring heeft en als starter wordt aangemerkt, kunt u geheel 2017 gebruik maken van de versoepeling.

Is de dga verzekerd voor de werknemersverzekeringen? Dan moet de werkgever eerst een de-minimisverklaring invullen en indienen bij RVO.nl. Met de de-minimisverklaring wordt RVO.nl gevraagd te verklaren dat de toepassing van de versoepeling er niet toe leidt dat de door de Europese Commissie ingestelde steundrempels worden overschreden. Pas als uit de melding van RVO.nl blijkt dat het de-minimisplafond niet wordt overschreden, mag de versoepeling van de gebruikelijk loon regeling worden toegepast.



6 Varia loon- en premieheffingen

1 Uitstel handhaving modelovereenkomsten

Er is veel onrust en onzekerheid over de modelovereenkomsten. In eerste instantie gold een overgangsfase van 1 mei 2016 tot 1 mei 2017. Vanwege de onrust is deze overgangsfase inmiddels in ieder geval verlengd tot 1 januari 2018. Tijdens deze overgangsfase zal de Belastingdienst geen naheffingen of boetes opleggen, behalve als er sprake is van kwaadwillendheid. Bij kwaadwillenden gaat de Belastingdienst wel naheffingen of boetes opleggen.

Tip:
U hoeft niet bang te zijn dat u al snel als kwaadwillende wordt aangemerkt. Daarvoor moet u, terwijl u weet of had kunnen weten dat feitelijk sprake is van een dienstbetrekking, echt opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan. Het gaat dus niet om situaties waarin mogelijk onzekerheid is over het begrip gezagsrelatie, maar alleen om opdrachtgevers die opereren in een context van opzet, fraude of zwendel.

Het kabinet onderzoekt de komende tijd of het arbeidsrecht aangepast moet worden om beter aan te sluiten bij de praktijk. De resultaten van dit onderzoek worden in de eerste helft van 2017 verwacht. Ondertussen vervult de Belastingdienst een coachende rol en treedt dus, behalve bij kwaadwillenden, niet handhavend op.

U heeft dus in ieder geval tot 1 januari 2018 de tijd om uw zaken definitief op orde te krijgen. Of deze termijn nog nader verlengd wordt zal afhankelijk zijn van de resultaten van het onderzoek naar het aanpassen van het arbeidsrecht. Ook de uitkomsten van de verkiezingen en het gevormde nieuwe kabinet zullen waarschijnlijk invloed hebben op de plaats die de modelovereenkomsten in de toekomst gaan innemen.

2 Uitsluiting bepaalde fictieve dienstbetrekkingen

Een fictieve dienstbetrekking is een arbeidsrelatie die geen echte dienstbetrekking is, maar door een wettelijke aanwijzing (een fictie) toch leidt tot de verplichting om loonheffingen in te houden. Voor twee soorten fictieve dienstbetrekkingen was het door een goedkeuring al mogelijk om deze vanaf 1 mei 2016 uit te sluiten: de fictieve dienstbetrekking gelijkgestelden en thuiswerkers. Vanaf 1 januari 2017 is deze mogelijkheid tot uitsluiting in de wet opgenomen.

De belangrijkste (naast elkaar geldende) criteria die leiden tot een fictieve dienstbetrekking voor gelijkgestelden zijn:

- persoonlijke arbeid op doorgaans minimaal twee dagen per week
- tegen doorgaans minimaal 2/5 van het minimumloon per week
- gedurende minimaal een maand
- waarbij de arbeid niet wordt verricht in de uitoefening van een bedrijf of beroep

De belangrijkste criteria die leiden tot een fictieve dienstbetrekking voor thuiswerkers zijn:

- persoonlijke arbeid thuis
- tegen doorgaans minimaal 2/5 van het minimumloon per maand
- gedurende minimaal een maand
- waarbij de arbeid niet wordt verricht in de uitoefening van een bedrijf of beroep

Opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen gezamenlijk kiezen om de fictieve dienstbetrekking voor gelijkgestelden en thuiswerkers uit te sluiten. Voorwaarde is dat ze deze uitsluiting gezamenlijk in een voor de aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst vastleggen.

> Let op!
> Sluit de overeenkomst wel voordat de betaling aan de opdrachtnemer plaatsvindt, anders bent u te laat en kunt u de fictieve dienstbetrekking niet meer uitsluiten.

Er zijn nog andere fictieve dienstbetrekkingen, zoals bijvoorbeeld de fictieve dienstbetrekking voor aannemers en hun hulpen. Deze fictieve dienstbetrekkingen kunnen mogelijk nog wel gelden, ook als u de fictieve dienstbetrekking voor gelijkgestelden en thuiswerkers heeft uitgesloten.

Tip:
Informeer bij onze adviseurs of in uw situatie mogelijk andere fictieve dienstbetrekkingen een rol spelen.

3 Afschaffing fictieve dienstbetrekking commissarissen

De fictieve dienstbetrekking voor commissarissen die hun commissariaat uitvoeren als ondernemer is per 1 januari 2017 vervallen.

Tip:
Commissarissen die geen ondernemer zijn, kunnen toch onder de loonbelasting vallen door met hun beoogde inhoudingsplichtige gebruik te maken van de zogenoemde opting-inregeling. Met name commissarissen die hiermee een fiscaal voordeel (bijvoorbeeld toepassing van de 30%-regeling) kunnen behalen zullen gebruik maken van deze mogelijkheid.

4 Uitsluiting artiestenregeling

De artiestenregeling is een bijzondere regeling op grond waarvan de opdrachtgever op de vergoeding van een artiest (die geen echte werknemer is) loonheffingen en premie werknemersverzekeringen moet inhouden. Er geldt voor de loonbelasting een aantal criteria voor toepassing van de artiestenregeling waaronder:

- optreden als musicus of ander soort artiest
- met een overeenkomst van korte duur
- niet in dienstbetrekking

Tip:
Twijfelt u of de artiestenregeling van toepassing is, overleg dan met onze adviseurs.

Opdrachtgever en artiest kunnen gezamenlijk kiezen om de artiestenregeling niet toe te passen. Dit kan al vanaf 1 mei 2016 door een goedkeuring maar is vanaf 1 januari 2017 ook in de wet vastgelegd. Voorwaarde is dat ze dit gezamenlijk in een voor de aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst vastleggen.

> Let op!
> Sluit de overeenkomst voordat de betaling aan de artiest plaatsvindt. Anders bent u te laat en is de artiestenregeling toch van toepassing.

5 Werkkostenregeling

Bij overschrijding van de vrije ruimte 2016 (1,2% van de totale fiscale loonsom) vindt een eindheffing van 80% plaats in de aangifte januari 2017. Mogelijk kan gebruik worden gemaakt van de concernregeling met de daarbij behorende collectieve ruimte, waardoor afrekening wellicht niet nodig is. Door de gebruikelijkheidstoets kunnen echter niet alle vergoedingen en verstrekkingen zonder meer worden ondergebracht in de vrije ruimte.

Tip:
In 2016 is de gebruikelijkheidstoets verder aangescherpt. De doelmatigheidsmarge van € 2.400 is echter niet gewijzigd. Ook in 2016 werden vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen tot maximaal € 2.400 per werknemer per jaar door de Belastingdienst in ieder geval als gebruikelijk beschouwd. De verwachting is dat de doelmatigheidsmarge ook in 2017 niet wijzigt.

Maaltijden op de werkplek kunnen worden aangewezen in de vrije ruimte. De waarde van zo'n maaltijd bedraagt (onafhankelijk van het soort maaltijd) in 2017 € 3,30 (2016: € 3,25).

Tip:
Vanwege onder meer signalen dat de werkkostenregeling voor het MKB lastig werkbaar is, heeft de Tweede Kamer de regering verzocht om de geplande evaluatie van de werkkostenregeling te vervroegen van 2018 naar 2017.

6 Belastingkorting op aandelenopties voor innovatieve startups

Startups hebben vaak onvoldoende liquiditeit om hun werknemers meer salaris te betalen. Door het toekennen van aandelenoptierechten kunnen zij hun werknemers hiervoor compenseren. Vanaf 2018 wordt dit voor innovatieve startups aantrekkelijker omdat onder bepaalde voorwaarden dan nog maar 75% wordt belast van hetgeen wordt genoten bij de uitoefening of vervreemding van het aandelenoptierecht. De genoten vrijstelling bedraagt maximaal 25% van € 50.000 (= € 12.500).

> Let op!
> Deze tegemoetkoming geldt alleen voor innovatieve startups die, op het moment van toekenning van het aandelenoptierecht, over een S&O-verklaring voor starters beschikten.

7 Verlegging inhoudingsplicht buitenlands concernonderdeel uitgebreid

In 2016 was het al mogelijk om de inhoudingsplicht van een buitenlands concernonderdeel te verleggen naar een in Nederland gevestigd concernonderdeel. Voorwaarde hierbij was dat het buitenlands concernonderdeel bemiddelde bij de

tewerkstelling van een werknemer in Nederland. Deze voorwaarde is in 2017 vervallen. Dit betekent dat elk buitenlands concernonderdeel dat inhoudingsplichtig is in Nederland, deze inhoudingsplicht vanaf 2017 kan verleggen naar een in Nederland gevestigd concernonderdeel.

8 Loonbelastingtabellen vervangen door rekenhulp

In plaats van de publicatie van de loonbelastingtabellen 2017, hanteert de Belastingdienst vanaf 1 januari 2017 een rekenhulp loonbelastingtabellen. De rekenhulp genereert aan de hand van uw antwoorden de juiste loonbelastingtabel voor uw situatie. De rekenhulp genereert ook tabellen voor speciale situaties die tot en met 2016 nog in de herleidingsregels stonden.

9 Onderscheid uitzendkracht en payrollmedewerker

Vanaf 1 januari 2017 moet u in de aangifte loonheffingen onderscheid maken tussen uitzendkrachten (code 11) en payrollmedewerkers (de nieuwe code 82).

Van een payrollmedewerker is sprake als:

- de medewerker zelf door de opdrachtgever onder zijn verantwoording is geworven en geselecteerd,
- de werkgever en de opdrachtgever overeengekomen zijn dat de medewerker exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, en
- de opdrachtgever verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid van de medewerker.

Voldoet een medewerker met een uitzendovereenkomst aan deze drie voorwaarden dan moet u vanaf 1 januari 2017 gebruik maken van code 82 voor deze medewerker.

Tip:
De Hoge Raad heeft eind 2016 bepaald dat het hebben van een allocatiefunctie (=het bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod op de arbeidsmarkt) niet vereist is om onder de definitie van een uitzendovereenkomst te vallen. Dit betekent dat een payrollbedrijf ook gebruik kan blijven maken van de voordelen van de uitzendovereenkomst zoals een verruimde periode van loonuitsluiting, de opname van een uitzendbeding en een verruiming van het aantal toegestane contracten voor bepaalde tijd (ketenbepaling).

De Hoge Raad heeft echter wel aangegeven dat de wetgever of de rechterlijke macht kan ingrijpen als het gebruik van de uitzendovereenkomst door payrollbedrijven tot onbedoelde gevolgen leidt. Het is de vraag wat dit voor de praktijk gaat betekenen.

10 Nadere specificatie overige pensioenen, lijfrenten, etcetera

Vanaf 1 januari 2017 is code 21 (overige pensioenen, lijfrenten, etcetera) vervallen. In plaats daarvan moet u de nieuwe codes 54 tot en met 63 gebruiken.

11 Premie bijdrage Zorgverzekeringswet omlaag

Het premiepercentage van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) gaat iets omlaag per 1 januari 2017. Tegenover deze verlaging staat echter wel een stijging van het maximum bijdrageloon. Voor dga's die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen geldt in 2017 de lage inkomensafhankelijke bijdrage Zvw van 5,4% (2016: 5,5%) over een maximumbijdrageloon van € 53.701 (2016: € 52.763). Werkgevers betalen voor hun werknemers in 2017 de hoge inkomens-afhankelijke bijdrage Zvw van 6,65% (2016: 6,75%) over een maximumbijdrageloon van € 53.701 (2016: € 52.763).

12 Wijziging gedifferentieerde premie Werkhervattingskas(Whk) en eigenrisicodrager WGA

Een werknemer die na 104 weken ziekte door arbeidsongeschiktheid 65% of minder kan verdienen van zijn oude loon, krijgt een WGA-uitkering (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) bij:

- gedeeltelijke (35%-80%) arbeidsongeschiktheid, of
- volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid (80%-100%).

De werkgever krijgt 10 jaar lang de kosten verbonden aan de betaling van de WGA-uitkering, doorberekend. Dit geldt zowel voor werknemers in vaste dienst als voor flex- en tijdelijke werknemers. Heeft een werkgever het arbeidsongeschiktheidsrisico ondergebracht bij het UWV, dan worden deze kosten door de Belastingdienst aan hem doorbelast via de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk).Tot 1 januari 2017 was er nog een onderscheid tussen de premiecomponent WGA-vast en WGA-flex in de gedifferentieerde premie Whk. Onder WGA-vast wordt verstaan personeel dat uit een vast dienstverband in de WGA is ingestroomd en bij WGA-flex gaat het om ex-werknemers die vanuit de Ziektewet in de WGA zijn ingestroomd. Vanaf 1 januari 2017 vervalt het onderscheid.

Daarnaast kon een werkgever tot 1 januari 2017 alleen eigenrisicodrager zijn voor de WGA-vast. Met ingang van 1 januari 2017 is dit uitgebreid met de WGA-flex en kunt u alleen nog eigenrisicodrager zijn voor de WGA-vast en WGA-flex gezamenlijk.

> Let op!
> Om eigenrisicodrager te blijven had u uiterlijk 31 december 2016 een modelgarantieverklaring moeten indienen bij de Belastingdienst. Heeft u dat niet gedaan, dan bent u vanaf 1 januari 2017 geen eigenrisicodrager meer, ook niet als u dat voorheen voor de WGA-vast wel was.

Als (middel)grote werkgever droeg u tot 1 januari 2017 zogenaamde “staartlasten”. Dit zijn de lasten voor WGA-uitkeringen die zijn ontstaan vóór overstap van het UWV naar het eigenrisicodragerschap of de lasten voor toekomstige uitkeringen aan werknemers met de eerste arbeidsongeschiktheidsdag vóór overstap naar het eigenrisicodragerschap. Bent u na 1 juli 2015 eigenrisicodrager geworden dan draagt u vanaf 1 januari 2017 niet meer deze “staartlasten”.

Voor (middel)grote werkgevers die na 1 juli 2015 zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering bij het UWV, wijzigt de vaststelling van de gedifferentieerde premie Whk vanaf 1 januari 2017. Vanaf 1 januari 2017 wordt voor berekening van de premie zowel rekening gehouden met uitkeringen uit de periode van eigenrisicodragen, als met uitkeringen uit de periode waarin u publiek verzekerd was (tot maximaal 10 jaar terug). U betaalt dus bij terugkeer naar het UWV niet langer de minimumpremie. In feite komt het er op neer dat het UWV de bij u ten tijde van het eigenrisicodragerschap ontstane schadelast, aan u gaat doorbelasten. Dit staat bekend als de terugkeerpremie.

> Let op!
> De uitkeringen die zijn ontstaan tijdens het eigenrisicodragen, blijven dus wel voor rekening van u of uw verzekeraar.

Er geldt inmiddels ook een anti-duiventilmaatregel. Dit houdt in dat als u ervoor kiest om geen eigenrisicodrager te zijn maar naar het UWV over te stappen, u minimaal drie jaar bij het UWV moet blijven. Tot voor kort was een wijziging na een jaar nog wel mogelijk als er sprake was van beëindiging van het eigenrisicodragerschap bij intrekking van de garantieverklaring door de bank of verzekeraar, bij faillissement, bij toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen en bij einde werkgeverschap. Nu geldt dat, ongeacht hoe de terugkeer tot stand is gekomen, er pas weer toestemming volgt om eigenrisicodrager te worden als de publieke verzekering minimaal drie jaar heeft geduurd.

13 Controleer premie Werkhervattingskas(Whk) 2017

In 2017 bestaat de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) uit twee componenten:

- premiecomponent WGA voor alle dienstbetrekkingen (zowel vaste als flexibele dienstbetrekkingen)
- premiecomponent ZW voor flexibele dienstbetrekkingen

De individuele verschuldigde gedifferentieerde premie Whk hangt onder andere af van de omvang van het premieloon en het individuele werkgeversrisico, afgezet tegenover het gemiddelde werkgeversrisico. Bent u eigenrisicodrager voor de ZW en/of de WGA, dan is dat deel van de premie op nihil gesteld. Voor kleine werkgevers (loon in 2015 < € 322.000) geldt dat ze een premie betalen die afhankelijk is van de sector waartoe ze behoren.

De door u verschuldigde gedifferentieerde premie Whk hangt dus af van verschillende factoren. Daardoor kan het voorkomen dat de Whk-beschikking 2017 die u ontvangt, gebaseerd is op onjuiste gegevens. Controleer de beschikking dan ook goed. Vraag ook bij de Belastingdienst de lijsten op van de uitkeringen van (ex-)werknemers die aan u worden toegerekend. Mogelijk staan op de lijst werknemers die nooit bij u in dienst zijn geweest, dan wel op wie de no-riskpolis van toepassing was, zodat u niet opdraait voor de kosten verbonden aan de betreffende uitkering.



7 Arbeidsrecht en varia

1 Verhoging transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015 bent u als werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar bij u in dienst is geweest én zijn arbeidscontract op uw initiatief is beëindigd. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest en het bruto all-in maandsalaris. De maximale transitievergoeding was € 76.000, of een jaarsalaris als dat hoger is. Per 1 januari 2017 is het maximale bedrag verhoogd naar € 77.000, of een jaarsalaris als dat hoger is.

2 Compensatie transitievergoeding ontslag langdurig zieke werknemer

Werkgevers die een zieke werknemer na twee ziekte ontslaan, zijn ook een transitievergoeding verschuldigd. Het kabinet wil werkgevers in de toekomst gaan compenseren voor deze transitievergoeding. De compensatie zal plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Het budget hiervoor wordt gevonden in een verhoging van de uniforme Awf-premie.

> Let op!
> Het duurt nog even voordat de compensatie ingaat. Er ligt inmiddels een wetsvoorstel, maar dit is nog niet ingediend bij de Tweede Kamer. De verwachting is dat de compensatieregeling op zijn vroegst per 1 januari 2019 ingaat. Het is wel de bedoeling om op dat moment werkgevers die vanaf 1 juli 2015 een transitievergoeding hebben betaald na het ontslag van een langdurig zieke werknemer, alsnog te compenseren.

U bent niet verplicht om een dienstverband na twee jaar ziekte te beëindigen. Beëindigt u het dienstverband niet, dan bent u geen transitievergoeding verschuldigd. De arbeidsovereenkomst blijft echter wel bestaan en dit maakt dat aan zo'n zogenoemd "slapend dienstverband" wel risico's kleven. De kans bestaat immers dat de zieke werknemer ooit weer kan werken. Vaak is de functie dan al aan iemand anders vergeven, waardoor boventalligheid ontstaat en passend werk is ook niet altijd beschikbaar. Als er dan op een later moment afscheid moet worden genomen, is de transitievergoeding inmiddels als gevolg van het verstrijken van de tijd alleen maar verder opgelopen.

Tip:
Het slapend dienstverband is risicovol. Het is daarom in veel gevallen raadzaam het dienstverband na twee jaar ziekte op te zeggen en de transitievergoeding te betalen. Dat geeft zekerheid én voorkomt dat de kosten in de toekomst hoger uitvallen.

3 Afwijken van transitievergoeding per cao

Het kabinet wil cao-partijen meer ruimte geven om af te wijken van de transitievergoeding die is verschuldigd bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. De bij cao geregelde voorziening hoeft dan niet langer gelijk te zijn aan de wettelijke transitievergoeding, mits deze voorziening voorziet in een redelijke financiële vergoeding of de kans op nieuw werk vergroot. Cao-partijen kunnen zelf gaan bepalen wat de inhoud en omvang van de cao voorziening zal zijn, en wie opdraait voor de kosten van een dergelijke voorziening. Dit hoeft namelijk niet per definitie de individuele werkgever te zijn. Het duurt nog wel even voordat dit ingaat. Er ligt inmiddels een wetsvoorstel, maar dit is nog niet ingediend bij de Tweede Kamer. Het is de bedoeling dat de regeling per 1 januari 2018 in werking treedt.

4 Wijziging arbo-wet per 1 juli 2017 voorzien

Bij de Eerste Kamer ligt een wetsvoorstel tot wijziging van de Arbo-wet. De verwachting is dat de voorgestelde wijziging per 1 juli 2017 van kracht worden.

- De belangrijkste voorgestelde wijzigingen zijn onder meer:
- Iedere werknemer krijgt directe toegang tot een open spreekuur bij de bedrijfsarts
- Iedere werknemer krijgt recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts op kosten van de werkgever
- Instemmingsrecht voor de OR met betrekking tot de keuze voor de preventiemedewerker en zijn plek in de organisatie
- Versterking van de positie van de preventiemedewerker en de samenwerking met arbodienstverleners
- De bedrijfsarts krijgt de ruimte voor overleg met de OR
- Ook alle arbokerndeskundigen krijgen het recht met de OR te overleggen
- Adviesrol bedrijfsarts wordt benadrukt
- De bedrijfsarts heeft het recht elke werkplek te bezoeken
- Afspraken over arbodienstverlening moeten worden vastgelegd in een basiscontract arbodienstverlening
- Inspectie SZW krijgt ruimere sanctiemogelijkheden
- Grotere betrokkenheid werknemers en medezeggenschapsorganen bij arbodienstverlening

5 Scholingsvouchers in 2017

Een kansberoep is een beroep waarbij de kans op werk gemiddeld of hoger is. Voor het volgen van een opleiding in een zogenaamd kansberoep is een subsidie mogelijk in de vorm van een scholingsvoucher van € 2.500.Voorwaarde is dat de aanvrager een opleiding gaat volgen in de richting van een kansberoep, of dat de aanvrager met een ervaringscertificaat (EVC) wil bewijzen dat hij/zij geschikt is voor werk bij een toekomstige werkgever. De lijst met kansberoepen wordt twee keer per jaar door het UWV geactualiseerd.

Tip:
Een aanvrager kan een scholingsvoucher aanvragen als hij een WW- of IOW-uitkering ontvangt. Maar ook werkenden met een arbeidsovereenkomst of zelfstandigen kunnen een scholingsvoucher aanvragen voor een opleiding of EVC in een kansberoep.

Voorwaarden voor de scholingsvoucher zijn:

- Plaatsing van het cv op werk.nl en inschrijving als werkzoekende bij het UWV;
- De opleiding leidt op tot een beroep dat is opgenomen in de Kansenberoepenlijst en wordt afgesloten met een erkend diploma of certificaat;
- De aanvraag is uiterlijk 14 dagen na de eerste opleidingsdag bij het UWV binnen.
- Er is voor de aanvrager niet al eerder een opleiding of EVC-traject betaald vanuit de Regeling cofinanciering sectorplannen 2015;
- De opleiding of het EVC-traject worden niet al (gedeeltelijk) betaald uit andere regelingen van de semi-overheid.

Let op!
De aanvraag kan maximaal € 2.500 zijn. Is de opleiding duurder, dan betaalt de aanvrager de rest zelf.

Scholingsvouchers kunnen tot en met 31 december 2017 worden aangevraagd. Elke aanvrager kan maar 1 keer gebruik maken van een scholingsvoucher.

6 Wijzigingen pensioenwetgeving

De volgende pensioenmaatregelen moeten nog door de Eerste Kamer worden aangenomen en zijn daarom nog niet in werking getreden. Hierover wordt op een later moment nog gestemd in de Eerste Kamer waarbij deze met terugwerkende kracht een datum van inwerkintreding zullen krijgen van 1 januari 2017.

- Ouderdomspensioen mag inclusief de AOW niet hoger zijn dan 100% van het laatstverdiende pensioengevend loon. Tot en met 2016 golden voor het partner- en wezenpensioen lagere grenzen (70% voor partner, 28% voor volle wezen en 14% voor halfwezen). Deze grenzen worden afgeschaft zodat ook voor deze pensioenen de 100%-grens geldt. De fiscale maximale omvang van het nabestaandenoverbruggingspensioen voor halfwezen wordt per 1 januari 2017 vastgesteld op 50% van de maximale omvang van het nabestaandenoverbruggingspensioen voor volle wezen.
- Vanaf 1 januari 2017 kan een werknemer zijn ouderdomspensioen na pensioendatum uitstellen zonder door te werken in dienstbetrekking (doorwerkvereiste). Het doorwerkvereiste blijft wel gelden voor prepensioen en vroegpensioen dat is opgebouwd tot 1 januari 2006.
- Pensioenuitkeringen mogen vanaf 1 januari 2017 ingaan op de 1e dag van de maand waarin de (gewezen) werknemer de pensioenrichtleeftijd (in 2017: 67 jaar) bereikt zonder dat pensioen actuarieel te herrekenen.

7 AOW-leeftijd weer drie maanden omhoog

Ook in 2017 gaat de AOW-gerechtigde leeftijd weer met drie maanden omhoog naar 65 jaar en 9 maanden. Een overzicht van de AOW-gerechtigde leeftijd de komende jaren:

- 2017: 65 jaar en 9 maanden
- 2018: 66 jaar
- 2019: 66 jaar en 4 maanden
- 2020: 66 jaar en 8 maanden
- 2021: 67 jaar
- 2022: 67 jaar en 3 maanden

Tip:
De AOW-leeftijd is te berekenen op de website van de Sociale Verzekeringsbank.

Tot slot

Hebt u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen,
neem dan gerust contact op met een van onze adviseurs.