

# Konferentie Nederlandse Religieuzen

## Actualiteiten salaris 2016



## **Van harte welkom!**

De informatiemiddag van SDB Groep is erop gericht u bij te praten over de actualiteiten en de salarisontwikkelingen voor het komende jaar.

De informatie voor deze bijeenkomst is samengesteld door de gezamenlijke productspecialisten en consultants van SDB Groep BV. Daartoe is geput uit zeer veel brochures, brieven, wetteksten, vakbladen en branche-informatie.

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

© **2015 SDB Groep BV**

Regulusweg 11  
2516 AC Den Haag

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

No parts of this document may be reproduced in any form, by print, photo-print, microfilm or any other means without written permission from SDB Groep BV.

## INHOUDSOPGAVE

1	Met het oog op het nieuwe jaar .....	4
1.1	Herstel zet in 2016 door .....	4
1.2	Consumentenvertrouwen stijgt .....	4
1.3	Werkgelegenheid ontwikkelt zich positief .....	4
1.4	Belastingplan 2016: wat als ... ..	5
2	Belasting en premies 2016.....	6
2.1	Loonheffing .....	6
2.2	Zorgpremie en Premie Zvw .....	8
2.3	Wettelijk minimumloon.....	8
2.4	Premies sociale verzekeringen.....	8
2.5	Ouderenkorting omhoog? .....	9
2.6	Pensioenpremie PFZW 2016 ongewijzigd .....	9
2.7	Premiebeschikking Werkhervattingskas.....	10
2.8	Eindheffing geschenken aan derden (kerstpakket) .....	10
3	Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties .....	11
3.1	VAR-verklaring eindigt.....	11
3.2	Soorten overeenkomsten .....	11
4	Pensioen en werken na de AOW .....	13
4.1	AOW-leeftijd versneld omhoog.....	13
4.2	Pensioenontslag .....	13
4.3	Wet Werken na AOW .....	14
4.4	Verkorte loonbetaling AOW'ers .....	14
4.5	AOW-gerechtigden zijn Zw verzekerd.....	14
5	Ketenbepaling .....	15
5.1	Wet Werk en Zekerheid.....	15
5.2	Uitzonderingen.....	15
5.3	Transitievergoeding .....	15
6	Werkkostenregeling.....	16
6.1	Hoe werkt de vrije ruimte .....	16
6.2	Vrijgestelde voorzieningen .....	16
6.3	Aanwijzen van eindheffingsloon vereist .....	18
6.4	Noodzakelijkheids criterium .....	18
6.5	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.....	18
6.6	Aanscherping gebruikelijkheidstoets .....	19
6.7	Berekening eindheffing .....	19
6.8	Vragen en antwoorden Belastingdienst.....	20
7	Transitievergoeding.....	22
7.1	Voorwaarden .....	22
7.2	Hoogte van de vergoeding .....	22
7.3	Verrekenen van transitiekosten .....	22

7.4	Overbruggingsregeling kleine werkgevers .....	23
7.5	Terugvorderen .....	24
7.6	In dienst houden na twee jaar ziek .....	24
7.7	Oproepkrachten .....	24
7.8	Deeltijdontslag .....	25
7.9	Verwerking in de salarisadministratie .....	25
8	Wet tegemoetkomingen loondomein.....	26
8.1	Premiekorting wordt vervangen door LKV.....	26
8.2	Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers 2016 .....	26
8.3	Lage-inkomensvoordeel .....	27
8.4	Uitbetaling voordeel .....	27
8.5	Einde premievrijstelling marginale arbeid.....	27
9	Wet aanpak schijnconstructies.....	28
9.1	Giraal betalen verplicht.....	28
9.2	Inhoudingen en verrekeningen .....	28
9.3	Uitstel verbod inhoudingen tot 1 juli 2016 .....	29
9.4	Salarisspecificatie .....	29
10	Wet Flexibel Werken .....	30
10.1	aanpassing arbeidsduur .....	30
10.2	Flexibiliteit verhogen.....	30
11	WW-uitkering .....	31
11.1	Wijziging opbouw WW-uitkering .....	31
11.2	Afbouw van de maximale duur .....	31
11.3	Nieuwe gevallen .....	32
11.4	Aanvulling op WW-uitkering mogelijk .....	32
11.5	Duur en opbouw loongerelateerde WGA verandert .....	32

# 1 MET HET OOG OP HET NIEUWE JAAR



Het gaat goed met de Nederlandse economie. Op onderdelen kan het vanzelfsprekend altijd nog beter, maar vergeleken met enkele jaren terug is de vaderlandse economie weer op stoom en zijn de vooruitzichten goed. Minister Kamp schetste de stand van zaken tijdens de behandeling van de begroting van EZ: “Met grote gevestigde multinationals, veel startende ondernemingen, een goede infrastructuur en prima samenwerking tussen onderwijs, overheid en bedrijfsleven is ons land, internationaal gezien, goed op weg”.

## 1.1 HERSTEL ZET IN 2016 DOOR

Ondanks een terugvallende wereldeconomie (vooral door de ontwikkeling in China) blijft de Nederlandse economie zich gunstig ontwikkelen. De uitvoer (gesteund door de zwakke euro t.o.v. de dollar), de consumptie en de woningverkoop wijzen op een verdere groei van de economie in de tweede helft van 2015. Door de toename van de binnenlandse bestedingen en de woningverkoop is de verwachting dat ook in 2016 de economie zal blijven groeien. Dit vooruitzicht is een stuk positiever dan de verwachtingen van begin 2015. Nederland behoort weer tot de koplopers in de eurozone.

Jaar op jaar volumemutatie in %			
	2014	2015	2016
Particuliere consumptie	0,0	2,0	2,0
Overheidsbestedingen	0,0	0,25	1,0
Private investeringen	4,9	10,0	4,75
Uitvoer goederen en diensten	4,0	5,0	5,25
Invoer goederen en diensten	4,0	5,0	5,25
Consumentenprijzen %	0,3	0,25	1,25
Werkloosheid %	7,4	6,75	6,25
Begrotingssaldo % BBP	-2,4	-1,75	-1,25
Staatsschuld % BBP	68,2	68,0	67,0

Bron: CBS

## 1.2 CONSUMENTENVERTROUWEN STIJGT

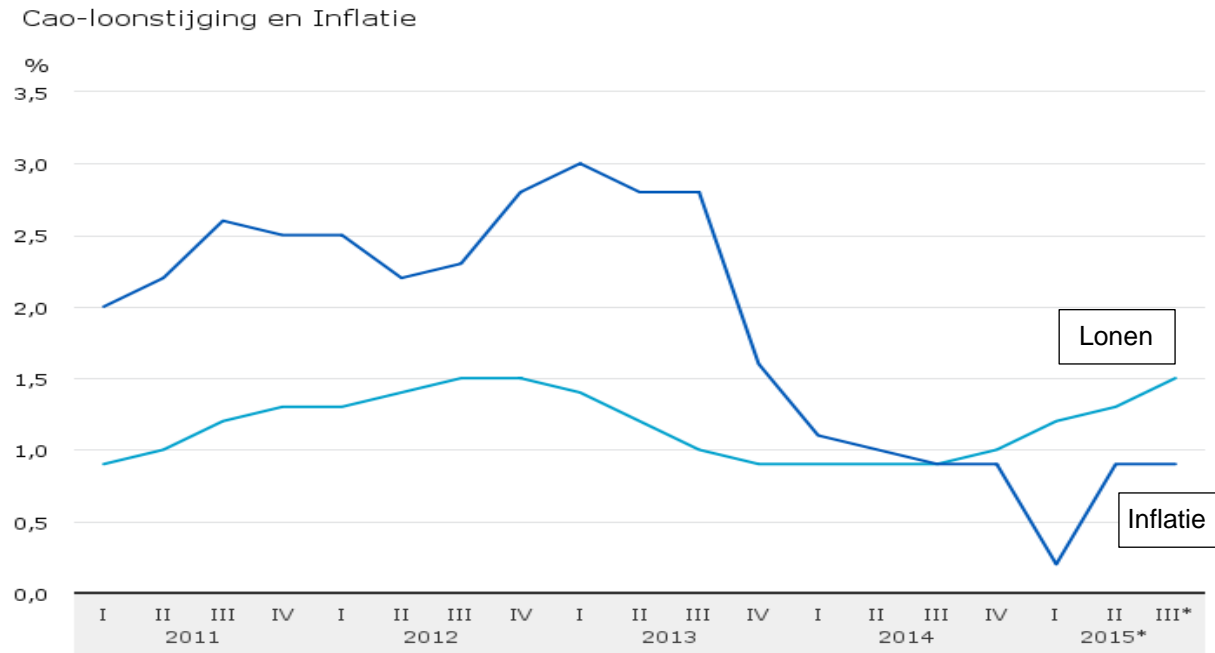
Het aantal woningverkoop stijgt. In het derde kwartaal van dit jaar lag de groei op ruim 15% terwijl de prijzen bijna 1% zijn gestegen. Vooral het aantal verkopen heeft een positieve invloed op de economie, zoals een toename van de consumptie van duurzame goederen bestemd voor woningen, woninginrichting en elektrische apparatuur. Opvallend genoeg blijft de opzetgroei van de bouwmarkten nog achter.

Het consumentenvertrouwen is bepalend voor de consumptiegroei. In oktober van dit jaar is het vertrouwen op het hoogste niveau sinds 2007. Ook de koopbereidheid ontwikkelt zich positief. Sinds 2010 is deze niet zo hoog geweest.

## 1.3 WERKGELEGENHEID ONTWIKKELT ZICH POSITIEF

De meeste bedrijven zijn weer terug op het niveau van vóór de crisis. Het CBS meldde dat het aantal banen en vacatures in het derde kwartaal van 2015 is toegenomen. Ondernemers zijn positief gestemd over de verwachte personeelsgroei. Vooral in het midden en kleinbedrijf is sprake van groeiende werkgelegenheid. Het MKB schat deze voor 2015 op ruim 35.000 banen. Voor 2016 rekent het MKB op een banengroei van 43.000 werknemers.

Met de stijging van de vraag naar personeel, zal ook de druk op de lonen toenemen. In de afgelopen jaren lag de loonstijging beneden het inflatieniveau. Sinds 2015 ligt de loonstijging weer boven het inflatieniveau.



Bron: CBS

De flexibilisering van de arbeidsmarkt zet door. Het aantal uitzendkrachten en andersoortige flexwerkers neemt toe. De verwachting is dat het aantal banen voor laag- en middelbaar opgeleiden zal dalen. De digitalisering en outsourcing worden als belangrijkste veroorzakers aangewezen. De trend is specialisatie.

#### 1.4 BELASTINGPLAN 2016: WAT ALS ...

Belastingverlaging van € 5 miljard moet zorgen voor extra banen en koopkracht. De lasten op arbeid moeten omlaag om de werkgelegenheid te vergroten, en om de koopkracht van huishoudens te verhogen.

Maar omdat de regeringspartijen geen meerderheid hebben in de Eerste Kamer is de steun van de oppositiepartijen noodzakelijk. En dat lijkt vooralsnog niet haalbaar. De oppositiepartijen hebben een pakket van wensen neergelegd, waar het Kabinet niet mee kan instemmen.

Het kabinet zal nu zelf wijzigingsvoorstellen doen om de oppositiepartijen in de Eerste Kamer tegemoet te komen. Komt het Belastingplan 2016 niet door de Eerste Kamer of als er ingrijpende wijzigingen moeten worden doorgevoerd, dan heeft dit voor de salarisadministratie (en de werknemers) grote gevolgen. De fiscus kan op zijn vroegst per 1 april 2016 nieuwe tabellen en rekenregels aanleveren. In de nieuwe tabellen zal dan een correctie over het eerste kwartaal verwerkt moeten worden. Onvermijdelijk zal dit bij de aangifte Inkomstenbelasting in 2017 aanleiding geven tot verrekeningen.

## 2 BELASTING EN PREMIES 2016



Het Belastingplan 2016 staat in het teken van belastingverlaging. Het kabinet vermindert de lasten op arbeid in 2016 met € 5 miljard. Dat levert extra banen en een hogere economische groei op. De structurele belastingverlaging komt ten goede aan zowel werknemers als werkgevers, zo staat in het Belastingplan.

Maar het plan krijgt vooralsnog niet voldoende steun van de oppositie. Daarom is het op dit moment nog onzeker wat de belasting en de premies in 2016 zullen worden.

### 2.1 LOONHEFFING

Als de verlaging van de lasten op arbeid met € 5 miljard doorgaat, wordt dit onder meer gerealiseerd door aanpassingen in de arbeidskorting en de tarieven van de belastingschijven. Hierdoor moet het verschil tussen bruto en netto met bijna 2 procentpunten dalen.

#### Loonheffingspercentages

In de loonheffingspercentages vallen twee zaken op:

- Het percentage van de tweede en derde schijf dalen met 1,85%
- De derde schijf wordt verlengd

Een overzicht van de percentages voor de loonheffing in 2015:

Belastingtarief	2015	2016
<b>Tarief eerste schijf</b>	<b>36,50%</b>	<b>36,55%</b>
• Waarvan belasting	8,35%	8,40%
• Waarvan volksverzekeringen	28,15%	28,15%
• Lengte eerste schijf	€ 19.822	€ 19.922
<b>Tarief tweede schijf</b>	<b>42,00%</b>	<b>40,20%</b>
• Waarvan belasting	13,85%	12,05%
• Waarvan volksverzekeringen	28,15%	28,15%
• Lengte tweede schijf	€ 13.767	€ 13.793
<b>Tarief derde schijf</b>	<b>42,00%</b>	<b>40,20%</b>
• Waarvan belasting	42,00%	40,20%
• Lengte derde schijf	€ 23.996	€ 32.706
<b>Tarief vierde schijf</b>	<b>52,00%</b>	<b>52,00%</b>
• Waarvan belasting	52,00%	52,00%
• Lengte vierde schijf	Restant	Restant

#### Algemene heffingskorting

De algemene heffingskorting is onderdeel van de loonheffingskorting. De maximale algemene heffingskorting stijgt van € 2.203 naar € 2.230. De maximale algemene heffingskorting is in 2014 voor een deel inkomensafhankelijk gemaakt. In 2016 wordt de volgende stap gezet, dan wordt de algemene heffingskorting volledig inkomensafhankelijk. Het afbouwpercentage gaat omhoog van 2,3% naar 4,796% De afbouw vindt plaats over het inkomen van de tweede en derde schijf van de loonbelasting. Dat wil zeggen dat de afbouw begint vanaf € 19.922 en eindigt bij € 66.421. Is het inkomen hoger dan € 66.421 dan ontvangt de werknemer in 2016 geen algemene heffingskorting. Deze afbouw van de algemene heffingskorting geeft de overheid een besparing van € 2,1 miljard.

## Arbeidskorting

Werken moet meer lonend worden. De arbeidskorting is een verlaging van de loonheffing en betekent voor de werknemer een hoger netto loon. Voor 2016 wordt de arbeidskorting voor de lage en de middeninkomens verhoogd. De maximale arbeidskorting stijgt van € 2.220 naar € 3.103. De korting is afhankelijk van de hoogte van het inkomen en wordt vanaf € 34.015 afgebouwd tot € 0 (bij een inkomen boven € 110.000). De maximale arbeidskorting is dan weliswaar verhoogd met € 833, maar de afbouw start veel eerder al bij een inkomen van € 34.015 (was in 2015 € 49.900). Deze maatregel kost de overheid ca. € 2,6 miljard.

Hoogte arbeidskorting afhankelijk van het arbeidsinkomen		
Inkomen	Arbeidskorting 2015	Arbeidskorting 2016
€ 10.000	€ 100	€ 400
€ 20.000	€ 2.220	€ 3.103
€ 40.000	€ 2.220	€ 2.864
€ 60.000	€ 1.811	€ 2.064
€ 90.000	€ 611	€ 864
€ 120.000	€ 184	€ 0

## Tabel bijzondere beloningen

Het effect van de afbouw in de algemene heffingskorting en de arbeidskorting is met ingang van 2015 in de tabel voor de bijzondere beloning verwerkt. In 2016 is ook de opbouw van de heffingskortingen in de tabel verwerkt. Daarmee sluit het bijzonder tarief beter aan bij de inkomstenbelasting. Werknemers met een inkomen tot € 20.000 zullen straks bij de betaling van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering het verschil merken.

Het toe te passen percentage is de som van het standaardtarief plus de verrekenende loonheffingskorting. Het percentage bijzonder tarief dat op de loonstrook wordt afgedrukt kan daardoor maximaal 56,00% zijn.

Tabel bijzondere beloningen 2016			
Jaarloon	Zonder loonheffingskorting	Met loonheffingskorting	Verrekenende korting
-	36,55 %	0,00 %	0,00 %
6.416	36,55 %	34,76 %	-/- 1,79 %
9.879	36,55 %	8,85 %	-/- 27,70 %
18.296	36,55 %	36,55 %	0,00 %
19.923	40,20 %	45,02 %	4,82 %
34.016	40,20 %	49,02 %	8,82 %
66.422	52,00 %	56,00 %	4,00 %
120.518	52,00 %	52,00 %	0,00 %

## Voordeelregel afgeschaft

Een werkgever kan in 2015 besluiten om de bijzondere beloning bij te tellen bij het tijdvakloon en op het totaal de maandtabel toe te passen. Dit in plaats van het belasten van de bijzondere beloning volgens de tabel bijzondere beloningen. Het bijtellen van de bijzondere beloning bij het tijdvakloon moet dan leiden tot een lagere loonheffing dan wanneer het tijdvakloon en de bijzondere beloning apart wordt belast. Dit wordt de voordeelregel genoemd.

Nadat eind 2014 is besloten tot een verhoging van de percentages bijzondere beloningen, is in 2015 gebleken dat veel meer dan in het verleden de voordeelregel is toegepast. Op het oog een voordeel voor de werknemer, maar dat is slechts schijn. Pas bij de aangifte inkomstenbelasting wordt bepaald wat de daadwerkelijk loonheffing had moeten zijn. Veel werknemers op wie in 2015 de voordeelregel van toepassing was, zullen daarom bij de aangifte inkomstenbelasting in 2016 weer moeten bijbetalen.

Om deze reden is besloten de voordeelregel met ingang van 2016 af te schaffen.



## 2.2 ZORGPREMIE EN PREMIE ZVW

De overheid voorspelde een stijging van ruim 7%. Bij de drie grote verzekeraars CZ, Menzis en Zilveren Kruis blijkt de premiestijging lager te zijn dan deze 7%. Het varieert van 2,6% tot 6,8%, afhankelijk van de mate waarin de verzekeraars een beroep doen op hun reserves. VGZ verhoogt de premie zorgverzekering in 2016 niet.

De kosten van het basispakket varieert van ca. € 105 tot € 110 per maand. De zorgkosten stijgen onder meer doordat nieuwe behandelingen en medicijnen aan het basispakket zijn toegevoegd. En de wijkverpleging wordt niet meer betaald uit de AWBZ maar door zorgverzekeraars. Dat is in 2015 ook al zo, maar de compensatie die de overheid de verzekeraars daarvoor betaalt, wordt afgebouwd.

Het verplichte eigen risico voor verzekerden stijgt met € 10 naar € 385.

Hoogte van het eigen risico in de afgelopen jaren	
Jaar	Eigen risico
2008	€ 150
2009	€ 155
2010	€ 160
2011	€ 170
2012	€ 220
2013	€ 350
2014	€ 360
2015	€ 375
<b>2016</b>	<b>€ 385</b>

De door de werkgever te betalen inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet daalt van 6,95% naar 6,75% in 2016. De verlaagde inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet stijgt naar 5,50%.

## 2.3 WETTELIJK MINIMUMLOON

Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2016 met 1,11% verhoogd.

Leeftijd	Percentage	2015
23 jaar en ouder	100,0%	€ 1.524,60
22 jaar	85,0%	€ 1.295,90
21 jaar	72,5%	€ 1.105,35
20 jaar	61,5%	€ 937,65
19 jaar	52,5%	€ 800,40
18 jaar	45,5%	€ 693,70
17 jaar	39,5%	€ 602,20
16 jaar	34,5%	€ 526,00
15 jaar	30,0%	€ 457,40

Het kabinet heeft het plan om voor het wettelijk minimumloon ook het minimum-uurloon vast te stellen. Dan maakt het voor de werknemer niet meer uit of de basis 40 uur per week of 36 uur per week is. In alle gevallen krijgt hij dan het zelfde uurloon. Naast dit onderwerp is er een discussie over de vraag of de leeftijd korting in het minimumloon nog wel gehandhaafd moet blijven. Het streven is om nog vóór het einde van 2015 een voorstel naar de Tweede Kamer te sturen.

## 2.4 PREMIES SOCIALE VERZEKERINGEN

### Sectorpremie WW

In 2016 worden de effecten van de economische groei op de WW zichtbaar. Het aantal WW-uitkeringen daalt in 2015 met 24.000 van 441.000 eind 2014 tot 417.000 eind 2015. Naar verwachting gaat in 2016 de daling verder met nog eens 29.000 tot 388.000 WW-uitkeringen aan het eind van 2016. Met de lagere WW-lasten in 2015 zijn de vermogensposities sterk verbeterd, waardoor er in 2016 minder vermogenstekorten ingelopen hoeven te worden. Samen met lagere WW-lasten als gevolg van de verbeterde economische vooruitzichten in 2016 daalt van 46 sectoren de sectorpremie.

De sectorpremie 35 Gezondheid daalt van 2,05% naar 1,72%

De sector Gezondheidszorg heeft weliswaar het grootste vermogenstekort, maar het tekort is eind 2015 meer dan gehalveerd, ondanks het stijgend aantal WW-uitkeringen. Ten opzichte van de premienota van vorig jaar zijn de WW-lasten zowel in 2014 als in 2015 lager uitgevallen, omdat vorig jaar nog onverkort werd uitgegaan van de aangekondigde ingrepen van de zorgaanbieders in de thuiszorg. Echter, eind 2014 heeft het kabinet ingegrepen om baanbehoud van 19.000 mensen in de thuiszorg te realiseren.

5 grootste negatieve vermogens	Vermogen ultimo (x € 1 miljoen)		
	2014	2015	2016
35 Gezondheidszorg	-217,6	-100,6	-68,5
52 Uitzendbedrijven	-87,3	-78,3	-52,4
61 Overheid	-55,4	-58,8	-39,2
42 Groothandel	-26,5	-23,0	-15,4
20 Havenbedrijf	-28,6	-11,2	-7,6

Een overzicht van de sociale premies voor 2016

Naam	2016	2015	2014
Sectorfonds 35 Gezondheid	1,72 %	2,05 %	1,73 %
Algemeen werkloosheidsfonds Awf	2,48 %	2,07 %	2,15 %
Arbeidsongeschiktheidsfonds Aof	5,91 %	5,25 %	4,95 %
Rekenpremie Werkhervattingskas	1,15 %	1,15 %	1,03 %
Gemiddelde WGA-premie voor vaste werknemers	0,47 %	0,48 %	0,49 %
Gemiddelde WGA-premie voor flexkrachten	0,24 %	0,24 %	0,17 %
Gemiddelde ZW-premie voor flexkrachten	0,36 %	0,35 %	0,31 %

Het maximum premieloon stijgt van € 51.976 naar € 52.765

## 2.5 OUDERENKORTING OMHOOG?

Een manier om iets te doen aan de koopkracht van de AOW-gerechtigden, is het verhogen van de ouderenkorting. De ouderenkorting is een heffingskorting, een verlaging van de belasting. Er is een algemene ouderenkorting voor iedereen die in 2016 recht heeft op AOW. In de miljoenennota van 2015 is nog besloten om de ouderenkorting van 2016 met € 82 te verlagen. Maar in de miljoenennota van 2016 is weer € 222 extra uitgetrokken voor de ouderenkorting. Per saldo zullen de AOW-gerechtigden er daarom ongeveer € 140 op vooruitgaan. Dat geldt overigens alleen voor AOW-gerechtigden die minder inkomen hebben dan € 35.949. Ouderen die meer inkomen hebben worden wel geconfronteerd met de verlaging van € 82, maar niet met de verhoging van € 222.

Wie	2015	2016
Niet alleenstaande AOW-gerechtigde met inkomen < € 35.949	€ 1.042	€ 1.187
Niet alleenstaande AOW-gerechtigde met inkomen < € 35.949	€ 152	€ 70
Alleenstaande ouderenkorting	€ 433	€ 436

De verhoging van € 222 is overigens maar tijdelijk. In 2017 vervalt deze weer.

## 2.6 PENSIOENPREMIE PFZW 2016 ONGEWIJZIGD

PFZW meldde slechte resultaten over het derde kwartaal van 2015. De beleidsdekkingsgraad is in het derde kwartaal van 2015 gedaald van 102% naar 99%. Als gevolg van het negatieve beleggingsrendement daalde het belegd vermogen met € 4,8 miljard naar € 161,4 miljard.

Het bestuur van PFZW heeft op 13 november besloten dat de pensioenpremie gelijk blijft en de pensioenen in 2016 niet worden verhoogd. PFZW streeft ernaar om het pensioen jaarlijks te verhogen en mee te laten groeien met de lonen in de sector zorg en welzijn. Maar gezien de huidige financiële situatie van PFZW is er geen ruimte om de pensioenen in 2016 te indexeren.

## **2.7 PREMIEBESCHIKKING WERKHERVATTINGSKAS**

Fouten in de premiebeschikking kunnen grote financiële gevolgen hebben. Werkgevers kunnen binnen zes weken na de dagtekening bezwaar aantekenen als er fouten worden geconstateerd. Na deze termijn is bezwaar niet meer mogelijk.

Op de beschikking staan drie onderdelen:

- De Whk premie, bestaande uit de WGA-vast, de WGA-flex en de ZW-flex
- De gemiddelde premie
- Het totale bedrag aan ZW- en WGA uitkeringen dat aan oud-werknemers is uitbetaald.

Om het totaal van de uitkeringen te kunnen controleren, moet de werkgever bij UWV opvragen om welke werknemers het precies gaat. Voor de premie van 2016 zijn dit:

- De werknemers die in 2014 ziek uit dienst zijn gegaan en een ZW-uitkering hebben ontvangen én
- De werknemers die in 2012 ziek uit dienst zijn gegaan en in 2014 een WGA-uitkering hebben ontvangen.

Vragen die bij de controle gesteld moeten worden zijn:

- Was de werknemer wel in dienst?
- Viel de werknemer onder de no-riskpolis?
- Is de organisatie ingedeeld in de juiste sector?

## **2.8 EINDHEFFING GESCHENKEN AAN DERDEN (KERSTPAKKET)**

Als derden een geschenk krijgen (bijvoorbeeld een kerstpakket aan een uitzendkracht geven), moeten zij dit aangeven in de inkomstenbelasting, en daar dus ook belasting over betalen. Het is toegestaan om als 'schenker' over deze geschenken de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen te betalen. Voorwaarde is wel dat dezelfde verstrekking gelijker tijd ook aan de werknemers is verstrekt.

Het is van belang de zakelijke relatie te informeren dat u de belasting betaalt. Er dient wel vastgelegd te worden wie de ontvanger is. De verstrekkingen zijn geen loon voor de Zvw en werknemersverzekering bij toepassing van de eindheffing.

Voor het berekenen van de eindheffing wordt een tarief toegepast van 45% als de waarde van de verstrekking niet meer is dan € 136. Is de waarde meer dan € 136, dan geldt over de volledige waarde een tarief van 75%.

### 3 WET DEREGULERING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES



Bij inhuur van zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) kan het gebeuren dat de fiscus van mening is dat er sprake is van fictief werknemerschap. Om de onduidelijkheid weg te nemen of wel of niet loonheffing ingehouden moet worden, moeten zelfstandigen een VAR-verklaring aanvragen en overleggen aan de opdrachtgever. Uit de afgegeven VAR-verklaring kan de opdrachtgever afleiden hoe hij moet handelen. Maar zekerheid geeft het niet, en daarom wordt de VAR-verklaring vervangen door een systeem van modelcontracten.

#### 3.1 VAR-VERKLARING EINDIGT

Of sprake is van werknemerschap of overeenkomst van opdracht wordt getoetst op drie elementen:

- De gezagsverhouding;
- Het persoonlijk de arbeid moeten verrichten;
- De beloning.

Is op grond van deze overwegingen sprake van overeenkomst van opdracht, dan bestaat nog steeds de kans dat sprake is van (fictief) werknemerschap. Dit moet worden afgeleid uit de VAR verklaring. Er zijn vier soorten VAR-verklaringen:

- VAR-loon
- VAR-resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row)
- VAR-winst uit onderneming (VAR-wuo)
- VAR-voor rekening en risico van een vennootschap (VAR-dga).

Alleen een VAR-wuo en VAR-dga vrijwaren de opdrachtgever van de plicht om loonheffing in te houden en af te dragen. De andere twee VAR-verklaringen moeten worden getoetst aan de feitelijke omstandigheden.

Omdat de verleende VAR-verklaring de opdrachtgever geen zekerheid biedt, bestaat er al jaren weerstand tegen de methodiek van de VAR-verklaringen. Vanaf 1 april 2016 wordt de VAR gefaseerd vervangen door het systeem van modelcontracten. Aanvankelijk werd uitgegaan van de invoering per 1 januari 2016, maar de Belastingdienst had meer tijd nodig om de voorbeeldcontracten tussen opdrachtgevers en ZZP'ers te beoordelen en modelovereenkomsten online te publiceren.

#### 3.2 SOORTEN OVEREENKOMSTEN

Vanaf 1 april kunnen opdrachtgevers de relatie met de ZZP'er verklaren door gebruik te maken van een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst. De modelovereenkomsten staan geanonimiseerd online bij de Belastingdienst. Naast de specifieke modelovereenkomsten publiceert de Belastingdienst ook drie algemene overeenkomsten, welke in veel situaties toepasbaar zullen zijn. Het betreffen de overeenkomsten:

- Waarin gezag van de werkgever ontbreekt (modelovereenkomst geen werkgeversgezag);
- Van tussenkomst van een intermediair (modelovereenkomst tussenkomst);
- Waarin werknemer niet verplicht is persoonlijk de arbeid te verrichten (modelovereenkomst vrije vervanging).

Door deze modelovereenkomsten te gebruiken en op de juiste wijze toe te passen vrijwaren ondernemers zich van het risico achteraf door de Belastingdienst voor loonheffingen te worden aangeslagen.

Totdat opdrachtgevers en zijn opdrachtnemers met een goedgekeurde overeenkomst handelen, blijft de bestaande VAR nog geldig. Pas op 1 januari 2017 moet iedereen zijn overgestapt op het nieuwe systeem.

De site van de Belastingdienst biedt nu al de volgende modelovereenkomsten:

A. Algemene modelovereenkomsten

- Geen werkgeversgezag, opgesteld door de Belastingdienst, VNO-NCW en MKB Nederland samen
- Inhuur externe deskundige
- Tussenkost, opgesteld door de Belastingdienst, VNO-NCW en MKB Nederland samen
- Vrije vervanging, opgesteld door de Belastingdienst, VNO-NCW en MKB Nederland samen

B. Voorbeeldovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen

Bouwsector

- Zelfstandigen bouw (stichting ZZP Nederland) en bijbehorende toelichting (brancheovereenkomst)

ICT-sector

- Software- en gamesontwikkelaar

Kunst- en cultuursector

- Artiest individueel (brancheovereenkomst)
- Artiestengezelschap (brancheovereenkomst)
- Diskjockey
- Kunst- en cultuureducatie (brancheovereenkomst)
- Muziekonderwijzer

Medische sector

- Coördinerend stralingsdeskundige
- Duurwaarneming huisarts (LHV) (brancheovereenkomst)
- Huisarts, incidentele waarneming (LHV) (brancheovereenkomst)
- Huisarts, tijdelijke waarneming
- Tandheerkundige dienstverlening
- Thuiszorg via zorginstelling (brancheovereenkomst)
- Verloskundige, tijdelijke waarneming (KNOV) (brancheovereenkomst)

Onderwijssector

- Gastdocent masterclass

Sportsector

- Tennisleraar

Vervoersector

- Beroepsgoederenvervoerder (brancheovereenkomst)
- Vervoersovereenkomsten eigen rijder individueel

## 4 PENSIOEN EN WERKEN NA DE AOW



Pensioen is niet alleen het inkomen dat de werknemer ontvangt wanneer deze stopt met werken. Het kan ook het inkomen zijn bij arbeidsongeschiktheid en partnerpensioen bij het overlijden van de werknemer. Gedurende zijn loopbaan bouwt de werknemer pensioenrechten op door middel van stortingen bij PFZW. Aan het opbouwen van pensioen zijn strenge regels en maxima verbonden, gericht op het voorkomen van fiscaal aantrekkelijk buitensporig sparen.

### 4.1 AOW-LEEFTIJD VERSNELD OMHOOG

Begin 2015 is de Eerste Kamer akkoord gegaan met de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd. Die wordt nu al in 2021 67 jaar. Na 2021 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

Jaar	Geboren	AOW-leeftijd
2015	1-11-1949 t/m 30-9-1950	65 jaar + 3 maanden
2016	1-10-1950 t/m 30-6-1951	65 jaar + 6 maanden
2017	1-7-1951 t/m 31-3-1952	65 jaar + 9 maanden
2018	1-4-1952 t/m 31-12-1952	66 jaar
2019	1-1-1953 t/m 31-8-1953	66 jaar + 4 maanden
2020	1-9-1953 t/m 30-4-1954	66 jaar + 8 maanden
2021	1-5-1954 t/m 31-12-1954	67 jaar

Sinds 2015 zijn de pensioenregelingen gekoppeld aan de AOW-leeftijd.

### 4.2 PENSIOENONTSLAG

Tot midden 2015 was de situatie zo dat als een werkgever een werknemer wilde ontslaan omdat deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikte, er twee opties waren:

- De werknemer stemde met wederzijds goedvinden in met de beëindiging;
- Zo niet, dan moest de werkgever het UWV of de kantonrechter om een ontslagvergunning vragen. Deze tweede optie was niet nodig als in de cao of de arbeidsovereenkomst vermeld stond dat het dienstverband automatisch eindigde bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Sinds 1 juli 2015 gelden er door de Wet Werk en Zekerheid nieuwe regels. Het is niet langer nodig om toestemming te hoeven vragen aan het UWV of kantonrechter als de werkgever het dienstverband wil beëindigen bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Juridisch gezien is het niet meer nodig om het pensioenontslagbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst, maar praktisch heeft het nog wel voordelen. Allereerst is het voor beide partijen dan heel helder wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. Daarnaast hoeft de werkgever door dit pensioenontslagbeding de arbeidsovereenkomst niet meer op te zeggen. Dat moet wel gebeuren als er geen pensioenontslagbeding is opgenomen. Maar dan is het dus niet meer nodig om toestemming te hebben van het UWV of de kantonrechter.

Is er wel een pensioenontslagbeding en blijft de werknemer doorwerken, dan is er wel degelijk sprake van ontslag per de datum waarop de AOW ingaat, maar ontstaat direct een nieuwe arbeidsovereenkomst. Omdat de nieuwe arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is overeengekomen, kan de werkgever deze niet meer opzeggen zonder tussenkomst van het UWV. Er is dan alsnog een preventieve toets nodig om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Dit probleem is op te lossen door tijdig onderling afspraken te maken over de toepassing van dit beding.

De regels voor pensioenontslag gelden uitsluitend als de arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Als ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, dan moet het UWV of de kantonrechter worden ingeschakeld als de werkgever het dienstverband wil beëindigen.

### **4.3 WET WERKEN NA AOW**

Met ingang van 1 januari 2016 treedt de Wet Werken na AOW in werking. De wet is bedoeld om werkgevers te stimuleren om AOW-gerechtigden in dienst te nemen of te houden.

De opzegtermijn voor werknemers is afhankelijk van de duur van het dienstverband. Maar voor werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd is deze standaard één maand.

De werkgever mag een AOW-gerechtigde zes tijdelijke contracten geven binnen 48 maanden, voordat de werknemer recht heeft op een vast contract. Voor de vaststelling van het aantal contracten of de maximale periode tellen alleen arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Een andere wijziging is het recht om te mogen vragen de arbeidsomvang te wijzigen. AOW-gerechtigden mogen uitsluitend om een vermindering van de arbeidsduur vragen, niet om een uitbreiding.

Sinds 1 juli 2015 geldt dat AOW-gerechtigde werknemers recht hebben op het minimumloon en minimum-vakantiegeld. Dit is geregeld in de Wet aanpak schijnconstructies.

### **4.4 VERKORTE LOONBETALING AOW'ERS**

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de loondoorbetalingsverplichting voor zieke AOW-gerechtigden verkort naar dertien weken. Bij ziekte gelden voor de AOW-gerechtigde medewerker de volgende bepalingen:

- De loondoorbetaling bij ziekte is maximaal 13 weken;
- Na 13 weken eindigt het opzegverbod;
- De re-integratieverplichtingen vervallen na 13 weken ziek.

Er geldt wel een overgangsmaatregel van zes maanden voor werknemers die al vóór 1 januari 2016 ziek zijn geworden. Voor hen geldt tot 1 juli 2016 nog de maximale loondoorbetalingsverplichting van twee jaren. Maar vanaf 1 juli 2014 geldt voor alle AOW-gerechtigden de nieuwe termijn van dertien weken.

De verkorting van de loondoorbetalingsperiode van dertien weken geldt overigens maar tot 2018. Het is dan de bedoeling dat op dat moment bekeken wordt of werkende AOW-gerechtigden van invloed zijn op de verhoudingen binnen de arbeidsmarkt (en andere leeftijdscategorieën verdringen). Is dat niet het geval, dan is de kans groot dat de maximale loondoorbetalingstermijn nog verder teruggebracht wordt tot wellicht zes weken.

### **4.5 AOW-GERECHTIGDEN ZIJN ZW VERZEKERD**

Met ingang van 1 januari 2016 is een werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd, in het geval hij doorwerkt, verzekerd voor de ZW. Hiervoor hoeft de werkgever geen premies te betalen. De werkgever moet in de loonaangifte aangeven dat de AOW-gerechtigde verzekerd is voor de ZW.

## 5 KETENBEPALING



Sinds 1 juli 2015 geldt een verkorting van de ketenbepaling. Een werkgever moet een vast contract bieden als hij na drie tijdelijke contracten of na twee jaar dienstverband de arbeidsrelatie wil voortzetten. Een vierde tijdelijk contract binnen twee jaar is dus feitelijk een contract voor onbepaalde tijd.

### 5.1 WET WERK EN ZEKERHEID

De Wet WWZ heeft de ketenregeling per 1 juli 2015 verkort. In een periode van twee jaar mogen nog slechts drie tijdelijke contracten worden afgesloten. Een vierde contract binnen de termijn van twee jaar is een contract voor onbepaalde tijd. Zo ook als binnen een keten van tijdelijke contracten de duur van 24 maanden wordt overschreden. Ook dan is sprake van het ontstaan van een contract voor onbepaalde tijd.

Wanneer de contracten elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of minder, dan behoren de contracten tot dezelfde keten.

De ketenregeling geldt ook bij opvolgend werkgeverschap. Van opvolgend werkgeverschap is sprake als de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met een andere werkgever voor de zelfde arbeid, die van de werknemer dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist. Het bekende voorbeeld is van de werknemer die eerst als uitzendkracht werkzaam is geweest. Overigens geldt wel dat als de werknemer op eigen initiatief in dienst treedt, bij de betreffende werkgever geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.

### 5.2 UITZONDERINGEN

De ketenregeling is niet van toepassing op:

- Werknemers die een duale opleiding volgen;
- Werknemers onder de 18 jaar.

De ketenbepaling wordt van kracht vanaf de dag waarop de werknemer 18 jaar wordt. De arbeidsovereenkomst die op dat moment loopt, telt als de eerste arbeidsovereenkomst voor de ketenregeling. De duur van het contract wordt berekend vanaf de dag dat de werknemer 18 jaar is geworden.

Een tijdelijk contract dat voor twee jaar of langer is gesloten kan éénmaal worden verlengd met een periode van maximaal drie maanden zonder dat dit laatste contract van rechtswege een contract voor onbepaalde tijd wordt.

### 5.3 TRANSITIEVERGOEDING

Sinds 1 juli 2015 is de 7 + 8 + 8 –regel een vaak toegepaste constructie. Dit houdt in dat werkgevers kiezen voor drie opeenvolgende tijdelijke contracten. Het eerste contract duurt zeven maanden, gevolgd door twee keer een contract van acht maanden. De werkgever kan dan in het eerste contract een proeftijd opnemen. Het derde contract kan dan worden gesloten na drieëntwintig maanden, waardoor de werkgever geen transitievergoeding hoeft te betalen.

De werkgever moet wel bij alle drie de tijdelijke contracten de aanzegtermijn in acht nemen.



## 6 WERKKOSTENREGELING



De Werkkostenregeling is gebaseerd op een verlenging van de definitie van het loonbegrip. Deze luidt nu als volgt: 'Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed en verstrekt in het kader van de dienstbetrekking'. De verandering zit in het stukje na de komma: alles wat een werkgever aan een werknemer verstrekt of vergoedt, is onderwerp van belastingheffing. Zelfs als het de werknemer geen voordeel oplevert, dan nog behoort het tot het loon.

### 6.1 HOE WERKT DE VRIJE RUIMTE

Werkgevers mogen tot 1,2% van het totale fiscale loon besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen of ter beschikking stellingen waarover een werknemer feitelijk loonheffing zou moeten betalen. Deze 1,2% van de loonsom wordt aangeduid als vrije ruimte. Over de bestedingen die binnen de vrije ruimte vallen betaalt de werkgever geen loonheffing. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt de werkgever 80% eindheffing.

De vrije ruimte biedt werkgevers de mogelijkheid om belaste vergoedingen of verstrekkingen aan de werknemer onbelast te verstrekken. Daarbij moet als volgt worden gehandeld:

- Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is. De vrije ruimte is alleen bedoeld voor loon.
- Is de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon, ga dan na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihil-waarderingen valt.
- Valt de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet onder de gerichte vrijstellingen of nihil-waarderingen, kies dan voor de vrije ruimte of voor belast loon bij de werknemer

Overstijgt de doorberekening aan de vrije ruimte de 1,2% van de loonsom, dan moet uiterlijk eind januari van het volgende jaar 80% eindheffing over het meerdere worden afgedragen.

Loon uit vroegere dienstbetrekking (groene tabel) wordt in principe niet meegeteld in de basis voor de bepaling van de vrije ruimte. Maar uit praktische overwegingen is bepaald dat als het loon uit vroegere dienstbetrekking niet groter is dan 10% van de totale loonsom, dit loon uit vroegere dienstbetrekking wel mag worden meegeteld. Met de introductie van de transitievergoeding (groene tabel) is dit wel een punt van aandacht.

### 6.2 VRIJGESTELDE VOORZIENINGEN

Op de regel dat al hetgeen uit een dienstbetrekking wordt genoten loon vormt, zijn vier uitzonderingen:

- Verstrekkingen uit wellevendheid of medeleven (bloemetje bij ziekte e.d.) voor zover de waarde van het geschenk, inclusief BTW, maximaal € 25 bedraagt;
- Uitgaven die de werknemer doet in opdracht en voor rekening van de werkgever, zoals benzine tanken met de bus van de technische dienst en vervolgens de benzine declareren;
- Kosten die onbelast mogen worden vergoed, aangeduid als de gerichte vrijstellingen;
- Een aantal werkplek gerelateerde voorzieningen die 'nihil' worden gewaardeerd.

#### Kosten van wellevendheid, sympathie en piëteit

Dit zijn verstrekkingen die een werkgever doet uit een andere hoedanigheid dan als werkgever. Dit is geen loon en daarom vrijgesteld. Deze verstrekkingen hebben te maken met medeleven of een persoonlijke relatie met de werknemer. Er mag geen sprake zijn van een voordeel voor de werknemer. Voorbeelden zijn de fruitmand of het bloemetje bij ziekte of een bijzondere omstandigheid.

De attentie moet aan drie eisen voldoen:

- De persoonlijke attentie wordt gegeven in een situatie waarin ook anderen een dergelijke attentie geven;
- Het betreft geen geld of waardebonnen;
- De attentie heeft een waarde (inclusief BTW) die niet hoger is dan € 25.

Is de attentie duurder (bijvoorbeeld kleding of speelgoed voor de pasgeboren baby van een medewerkster) dan komt dit geheel ten laste van de vrije ruimte.

### Intermediaire kosten

Bij intermediaire kosten doet een werknemer uitgaven in opdracht van en voor rekening van zijn werkgever. Deze uitgaven declareert de werknemer bij zijn werkgever. Het initiatief voor deze uitgaven ligt bij de werkgever (de opdrachtgever). Van intermediaire kosten is sprake bij:

- Kosten (aanschaf) van zaken die tot het vermogen van de werkgever (gaan) behoren;
- Kosten die gemaakt worden voor zaken die behoren tot het vermogen van de werkgever (maar aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld);
- Kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van de werknemer;
- Kosten die te maken hebben met externe representatie van het bedrijf.

Om discussies met de fiscus te voorkomen of een declaratie wel of geen intermediaire kosten zijn, is het aan te bevelen de medewerkers zoveel mogelijk op rekening te laten inkopen.

Als een werknemer thuis een computer en printer van de werkgever gebruikt voor het werk, zijn de computer en de printer geen loon (volgens het noodzakelijkheids criterium). Als de werknemer dan een inktcartridge declareert, behoort dit tot de intermediaire kosten. Immers het eigendom van de computer en printer blijft bij de werkgever.

### Gerichte vrijstellingen

Binnen de Werkkostenregeling zijn zes kosten aangewezen als gerichte vrijstelling. Uitgaven van deze aard zijn dus onbelast. Dit zijn:

- Kosten van openbaar vervoer en reiskostenvergoedingen tot € 0,19 per kilometer;
- Tijdelijke verblijfkosten (maaltijden, overnachtingen, zakelijke diners voor zover deze betrekking hebben op de werknemer zelf etc.);
- Kosten van cursussen, congressen, excursies, studiereizen en van outplacement;
- Studiekosten, vakliteratuur en contributies van beroepsverenigingen;
- Extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van de dienstbetrekking (extraterritoriale kosten);
- Zakelijke verhuiskosten.

In 2015 is dit lijstje van vrijgestelde voorzieningen uitgebreid om enkele knelpunten op te lossen. Dit zijn:

- Gereedschappen, computers, communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, die noodzakelijk zijn voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- Korting op producten uit eigen bedrijf tot een bedrag van 20% van de waarde in het economische verkeer van deze producten, maar niet meer dan € 500 per werknemer per kalenderjaar;
- Bij ministeriële regeling aan te wijzen voorzieningen die (deels) op een door die regeling aan te wijzen werkplek worden gebruikt of verbruikt (arbovoorzieningen).

Parkeren bij het werk of zakelijk reizen vraagt bijzondere aandacht. Als een werknemer gebruik maakt van een auto van de zaak (leaseauto) is het vergoeden van parkeerkosten onbelast. Dit zijn dan intermediaire kosten. Maakt de werknemer gebruik van de eigen auto, dan is de vergoeding van de parkeerkosten belast (of ten laste van de vrije ruimte). De parkeerkosten worden geacht in de vergoeding van € 0,19 per kilometer te zitten.

### Nihil-waarderingen

De laatste categorie van kosten die niet belast wordt, betreft voorzieningen die verband houden met de werkplek. Voorzieningen mogen nihil worden gewaardeerd als die geheel of gedeeltelijk op de werkplek (niet de eigen woning van de werknemer) worden gebruikt of verbruikt. Genoemd worden:

- Voorzieningen waarvan het niet gebruikelijk is dat deze op een andere plaats gebruikt worden (bijv. bureau en bureaustoel, kopieerapparaat, toiletvoorziening op het werk);
- Consumpties en snacks op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd;
- Bedrijfsfitness op de werkplek;
- Ter beschikking gestelde kleding die nagenoeg uitsluitend geschikt is om in te werken;
- Ter beschikking gestelde kleding die op de werkplek achterblijft;
- Ter beschikking gestelde OV-jaarkaart of kortingskaart indien de kaart mede zakelijk wordt gebruikt;
- Rentevrije of laagrentende hypothecaire leningen (2015).

Voor een beperkt aantal voorzieningen geldt een lage waardering. Deze zijn:

- Maaltijden in bedrijfsrestaurants of op de werkplek: € 3,20 per maaltijd (per 2016: € 3,25);
- Huisvesting of inwoning op de werkplek: € 5,40 per dag (per 2016: € 5,45).

Met ingang van 2016 mag een werkgever niet langer belastingvrij een renteloze of laagrentende personeelslening bieden voor het kopen of onderhouden van de eigen woning. Er moet een marktconforme rente worden berekend. Het verschil tussen de marktconforme rente en de rente die de werkgever hanteert, moet tot het loon van de werknemer worden gerekend. Het rentevoordeel mag niet worden aangewezen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Het voordeel van de nihil waardering voor personeelsleningen voor de financiering en aanschaf van een (elektrische) fiets of scooter blijft ook na 1 januari 2016 bestaan.

### **6.3 AANWIJZEN VAN EINDHEFFINGSLOON VEREIST**

Om gebruik te kunnen maken van de vrijstellingen voor de loonbelasting, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding van € 0,19 per km, moet de vergoeding of verstrekking formeel eerst door de werkgever worden "aangewezen" als eindheffingsloon. Tot begin dit jaar werd gesteld dat hiervoor geen expliciete vastlegging nodig was. Maar de Staatssecretaris is hier begin 2015 op teruggekomen. Een "aanwijzing" als eindheffingsloon moet nu expliciet blijken uit de administratie van de werkgever. Anders is het geen eindheffingsloon en zijn de vrijstellingen niet van toepassing.

Om de vrijstellingen toe te passen, zal nog dit jaar in de administratie vastgelegd moeten worden welke vergoedingen/ verstrekkingen als eindheffingsloon worden aangewezen. Wordt dit niet gedaan, dan neemt de Belastingdienst voortaan de aanwijzing niet meer aan. De Belastingdienst verlangt dus een expliciete en schriftelijke aanwijzing om (alsnog) in aanmerking te komen voor de vrijstelling.

#### Hoe aanwijzen

Uit de administratie moet blijken dat een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling is aangewezen als werkkosten (eindheffingsloon). U wordt geadviseerd om dit te doen door een vermelding in een personeelshandboek, vastlegging in een regeling of een verklaring door de directie getekend.

### **6.4 NOODZAKELIJKHEIDSCRITERIUM**

Het noodzakelijkheids criterium geldt voor gereedschap, computers en communicatiemiddelen. Gereedschappen, computers en communicatiemiddelen die een werkgever in het kader van de bedrijfsvoering noodzakelijk acht, kunnen aan de werknemer (onbelast) ter beschikking worden gesteld, zonder rekening te hoeven houden met het eventuele privévoordeel voor de werknemer.

Onder computers en mobiele communicatiemiddelen worden onder meer desktoppen, laptops, tablets, mobiele telefoons en smartphones verstaan. Simkaarten, dongels, abonnementen voor internet en telefonie en software kunnen ook vrijgesteld zijn. Een voorbeeld van 'dergelijke apparatuur' is een organizer of een printer.

Het is toegestaan om een vaste kostenvergoeding te geven voor voorzieningen die voldoen aan het noodzakelijkheids criterium, zolang maar expliciet is vastgelegd aan welke eisen deze voorzieningen moeten voldoen. Er moet ook altijd vooraf onderzoek gedaan zijn naar de hoogte van de werkelijke kosten (3-maands steekproef).

Voor bestuurders en commissarissen geldt het noodzakelijkheids criterium pas als aannemelijk gemaakt kan worden dat de voorziening gebruikelijk is voor de functie. In dit geval heeft de werkgever de bewijslast.

### **6.5 MEERKEUZESYSTEEM ARBEIDSVORWAARDEN**

Het voordeel van het noodzakelijkheids criterium is dat het fiscale verschil tussen computers (incl. tablets) en mobiele communicatiemiddelen is vervallen. Een tablet kan dus onbelast ter beschikking worden gesteld. Maar er kleeft ook een groot nadeel aan. Het noodzakelijkheids criterium staat het toepassen van het cafetariasysteem in de weg. Het noodzakelijkheids criterium kent namelijk twee voorwaarden:

- De werknemer moet het gereedschap of apparaat niet alleen nodig hebben, maar ook echt gebruiken voor zijn werk. Het hangt dus van zijn functie af of terbeschikkingstelling noodzakelijk is;

- De werkgever moet het gereedschap of apparaat volledig betalen. Meebetalen of terugbetalen door de werknemer is dan niet toegestaan.

Het feit dat de werknemer de aanschaf aan de werkgever terugbetaalt, maakt dat de verstrekking niet meer onder het noodzakelijkheids criterium valt en dus ten laste komt van de vrije ruimte. Als dus met een werknemer wordt afgesproken dat tegen inlevering van bijvoorbeeld bruto loon of eindejaarsuitkering een tablet wordt verstrekt, moet de aanschaf van de tablet ten laste van de vrije ruimte worden gebracht. Vergelijkbaar met de wijze waarop het fietsenplan werkt.

Als de terugbetaling in termijnen gebeurt, wordt de medewerker feitelijk een lening verstrekt. Bij de terugbetaling moet in dat geval verplicht rekening worden gehouden met te heffen of te verrekenen rente.

## **6.6 AANSCHERPING GEBRUIKELIJKHEIDSTOETS**

De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die aangewezen zijn als eindheffingsloon niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

Toetsing vindt plaats op:

- Het soort vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling en de waarde ervan;
- De hoogte van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen;
- Wie de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen krijgen.

Bij twijfel toetst de fiscus over 2015 de mate van gebruikelijkheid door alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen bij elkaar op te tellen. Tot 30% meer dan 'gebruikelijk' is er niets aan de hand. Maar overstijgt het totaal de 30% van gebruikelijk, dan is het meerdere belast bij de werknemer. In dat geval wordt het meerdere dus aangemerkt als belast loon.

Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwt de Belastingdienst in 2015 in ieder geval als gebruikelijk. De bewijslast dat de aanwijzing ongebruikelijk is, berust bij de Belastingdienst. De werkgever kan dan toelichten waarom het toch 'gebruikelijk' is. Bovenstaande houdt in dat alle kosten (bijvoorbeeld ook de kosten van een personeelsfeest) op werknemersniveau geregistreerd moeten worden om te kunnen toetsen aan de € 2400. Dit staat haaks op de beoogde vereenvoudiging van de werkkostenregeling.

Met ingang van 2016 moet het, om te voldoen aan het gebruikelijkheids criterium, gebruikelijk zijn om een vergoeding of verstrekking 'onbelast' aan een werknemer te geven. Nieuwe toetsingsaspecten per 2016 aan het gebruikelijkheids criterium zijn bijvoorbeeld:

- Wat zijn de aard en de hoogte van de vergoeding / verstrekking;
- Is tariefarbitrage (eindheffing WKR 80% is goedkoper dan bruteren 108,3%) het motief;
- In hoeverre worden vergelijkbare vergoedingen / verstrekkingen ook bij andere (vergelijkbare) werknemers aangewezen als eindheffingsloon?

Dit maakt dat er kritisch gekeken moet worden naar de huidige regelingen die er op gericht zijn om werknemers fiscaal vriendelijk te laten profiteren van de nog resterende vrije ruimte. Geadviseerd wordt om per 2016 deze regelingen, voor zover deze nog niet door andere werkgevers als zijn getoetst aan het gebruikelijkheids criterium, aan de Belastingdienst voor te leggen.

## **6.7 BEREKENING EINDHEFFING**

De vaststelling van de vrije ruimte en de eventuele overschrijding ervan moet plaats vinden uiterlijk na het laatste loontijdvak van het jaar. Als sprake is van een overschrijding van de 1,2% vrije ruimte moet de eindheffing van 80% worden berekend en ingediend bij de Belastingdienst.

Sinds 2015 is het mogelijk om de werkkostenregeling op concernniveau toe te passen. De overschrijding van de vrije ruimte bij een van de vennootschappen, kan dan worden gecompenseerd met de resterende vrije ruimte van de andere verbonden vennootschappen. Alle verbonden vennootschappen worden dus als één inhoudingsplichtige behandeld. Is sprake van een overschrijding van de totale fiscale ruimte, dan moet de vennootschap met de hoogste loonsom binnen het concern de aangifte doen en afdragen.

Om de werkkostenregeling op concernniveau te mogen toepassen, gelden enkele voorwaarden:

- Bij vennootschappen moet sprake zijn van vrijwel volledige eigendom van de vennootschap, dat wil zeggen ten minste 95% van de aandelen moet in bezit zijn;
- Bij stichtingen geldt dat de inhoudingsplichtige stichtingen in financieel, organisatorisch en economisch opzicht zodanig met elkaar moeten zijn verweven, dat zij een eenheid vormen. Daarbij valt te denken aan de bindende voordracht van de benoeming van nieuwe bestuursleden en het recht op het vermogen bij vereffening bij faillissement of opheffing van een stichting opererend in concernverband.
- De concernregeling moet het hele kalenderjaar gelden. In- en uittredende vennootschappen mogen niet worden meegeteld in de afrekening.

## 6.8 VRAGEN EN ANTWOORDEN BELASTINGDIENST

In maart van dit jaar heeft de Belastingdienst een schrijven doen uitgaan over vragen waar zij vaak mee worden geconfronteerd. Een greep uit de vragen en antwoorden:

1. Ik organiseer een personeelsfeest op de werkplek. Naast hapjes en drankjes is er ook een lopend buffet. Is er sprake van belast loon voor mijn werknemers?

Antwoord: Voor de consumpties geldt een nihil waardering. Bij een lopend buffet is sprake van een maaltijd. Hiervoor rekent u € 3,20 tot het loon. U kunt dit loon aanwijzen als eindheffingsloon.

2. Ik organiseer voor mijn medewerkers een externe studiedag van 9:00 uur tot 17:00 uur met aansluitend een feest, een lopend buffet en optreden van een artiest. Kan ik dit onbelast doen?

Antwoord: Studiedagen zijn gericht vrijgesteld. De lunch en de reiskosten maken daarvan deel uit en kunt u daarom ook onbelast verstrekken. De kosten van het feest zijn loon voor uw werknemers. U kunt dit loon als eindheffingsloon aanwijzen. Het gaat hierbij om de kosten van het lopende buffet, het optreden van de artiest en eventuele andere consumpties.

3. Hoe moet ik de gebruikelijkheidstoets uitvoeren?

Antwoord: U beoordeelt in de loop van het kalenderjaar het totaal van alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Als dit totaal meer dan 30% ongebruikelijk is, is het bedrag boven de 30% grens loon van de werknemer. Dit kan dus ook al bij de 1<sup>e</sup> vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling het geval zijn. Vergoedingen, verstrekking en terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwen wij in ieder geval als gebruikelijk.

4. Ik wil gebruikmaken van gerichte vrijstellingen. Moet ik de vergoedingen, verstrekking en terbeschikkingstellingen dan eerst als eindheffingsloon aanwijzen? En moet ik dat op individueel of collectief niveau doen?

Antwoord: Ja, u moet dan de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen eerst als eindheffingsloon aanwijzen. Wij zien dit in uw administratie doordat u daar een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling als eindheffingsloon hebt opgenomen. Dat aanwijzen kunt u per individuele werknemer of op collectief niveau voor alle werknemers tegelijk doen. Voordat u de eindheffing berekent, trekt u de gerichte vrijstellingen en uw vrije ruimte van het aangewezen eindheffingsloon af.

5. Ik vergoed de premie van de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering die mijn bestuurder zelf heeft afgesloten. Is deze vergoeding loon voor mijn bestuurder?

Antwoord: Ja, deze vergoeding is belast loon. U kunt de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon.

6. Mijn werknemer maakt geen zakelijke kosten. Kan ik hem dan toch een kostenvergoeding geven die ik aanwijs als eindheffingsloon?

Antwoord: Ja, dat kan. Voor het aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon, hoeft uw werknemer niet zelf zakelijke kosten te maken.

7. Voor een nieuwe werknemer eis ik een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Ik vergoed de kosten voor de verklaring. Is deze vergoeding loon?

Antwoord: Ja, deze vergoeding is belast loon. U kunt het loon aanwijzen als eindheffingsloon.

8. Mijn werknemer werkt thuis. Kan ik de kosten van een internet- en telefoonabonnement bij hem thuis onbelast vergoeden?

Antwoord: Als u het nodig vindt dat uw werknemer voor het thuiswerken een internetaansluiting heeft, kunt u die onbelast vergoeden. Deze vergoeding is gericht vrijgesteld. Een vergoeding van de abonnementskosten van de vaste telefoon bij uw werknemer is belast loon. U kunt dit aanwijzen als eindheffingsloon.

9. Moet ik de werkkostenregeling ook toepassen bij stagiairs en werknemers met een nul-urencontract?

Antwoord: Op het moment dat u stagiairs en medewerkers met een nul-urencontract loon betaald, zijn het werknemers en vallen ze ook onder de werkkostenregeling.

## 7 TRANSITIEVERGOEDING



Sinds 1 juli 2015 geldt de transitievergoeding. Deze vergoeding is verschuldigd als het initiatief tot de beëindiging van de arbeidsrelatie van de werkgever uitgaat. Dit kan zijn dat het dienstverband wordt beëindigd, maar ook als wordt besloten het tijdelijk dienstverband niet te verlengen. De transitievergoeding moet ook worden betaald als de werkgever het dienstverband na twee jaar ziekte wil beëindigen en ontslag aanvraagt bij het UWV. De maximale transitievergoeding stijgt per 2016 naar € 76.000. Verdient een werknemer een hoger jaarsalaris, dan is het jaarsalaris het maximum.

### 7.1 VOORWAARDEN

De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd aan een werknemer die een dienstverband heeft van minimaal 24 maanden en sprake is van:

- Opzegging door de werkgever na verkregen toestemming van het UWV;
- Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- Het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor zover de werknemer twee jaar of langer in dienst is.

Het recht op een transitievergoeding bestaat ook als de werknemer op of na genoemde termijn van 24 maanden de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd (of niet voortgezet) als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De wetgever heeft als voorbeelden genoemd discriminatie, (seksueel) gedrag van de werkgever of grove veronachtzaming van re-integratieverplichtingen.

Er is geen transitievergoeding verschuldigd als sprake is van:

- Beëindiging binnen 24 maanden na de aanvang van het dienstverband;
- Beëindiging vóór het bereiken van de 18e verjaardag én de arbeidsomvang ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen;
- Beëindiging het gevolg is van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.

### 7.2 HOOGTE VAN DE VERGOEDING

De transitievergoeding bedraagt 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst en 1/4 maandsalaris per half dienstjaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest. Er geldt een maximum van € 75.000 euro (of een jaarsalaris indien dat hoger is).

#### 50-plussers

Er is een tijdelijke maatregel tot en met 2019, waardoor 50-plussers onder bepaalde voorwaarden een hogere transitievergoeding ontvangen. Deze voorwaarden zijn:

- De werknemer moet op het moment van ontslag tenminste 50 jaar zijn, én
- De werknemer moet op het moment van ontslag tenminste 10 jaar in dienst zijn én
- De werkgever moet tenminste 25 werknemers in dienst hebben tijdens het laatste halfjaar voorafgaande aan het jaar waarin de werknemer ontslagen wordt.

De berekening van de transitievergoeding bij 50-plus is als volgt:

- 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst;
- 1/4 maandsalaris per half dienstjaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest, maar nog geen 50 jaar is;
- 1/2 maandsalaris per elk half dienstjaar vanaf de 50e verjaardag (vanaf de eerste volledige periode van 6 maanden nadat de werknemer 50 is geworden).

### 7.3 VERREKENEN VAN TRANSITIEKOSTEN

Op de transitievergoeding mogen een aantal kosten in mindering worden gebracht:

- Kosten van maatregelen in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid (transitiekosten);

- Kosten die verband houden met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt (inzetbaarheidskosten).

#### Transitiekosten

Bij transitiekosten gaat het om kosten voor maatregelen die zijn gericht op het voorkomen van werkloosheid, of het bekorten van de periode daarvan. Met andere woorden, de transitiekosten moeten gericht zijn op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer. In dit geval moet worden gedacht aan bijvoorbeeld:

- Kosten voor scholing;
- Kosten voor outplacement;
- Kosten voor het in acht nemen van een langere opzegtermijn dan de tussen partijen geldende termijn, waarbij de werknemer gedurende het meerdere is vrijgesteld van werk, zodat een werknemer langer in de gelegenheid is om vanuit zijn baan naar een andere baan te zoeken. De werkgever betaalt dus langer het loon door zonder dat hiervoor arbeid wordt verricht.

#### Inzetbaarheidskosten

Bij inzetbaarheidskosten gaat het om kosten die door de werkgever tijdens het dienstverband zijn gemaakt voor maatregelen die gericht zijn op het versterken van de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Deze kosten mogen geen directe relatie hebben met de huidige of toekomstige functie van de werknemer binnen de organisatie. Evenmin mogen de kosten te maken hebben met een bredere inzetbaarheid van de werknemer in de eigen organisatie. Bij inzetbaarheidskosten moet bijvoorbeeld gedacht worden aan:

- Kosten voor een niet-werk-gerelateerde cursus;
- Kosten voor een cursus voor persoonlijke ontwikkeling;
- Kosten voor een managementcursus terwijl de werknemer op het moment dat hij de cursus wil gaan volgen geen zicht heeft op een dergelijke functie bij het bedrijf.

Of de inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht, is dus afhankelijk van de vraag of de maatregelen primair gericht zijn op versterking van de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt, dus buiten de organisatie van de werkgever. Als dit het geval is, dan kunnen deze kosten op de transitievergoeding in mindering worden gebracht.

#### Voorwaarden voor verrekening transitie- en inzetbaarheidskosten

Voor het in mindering brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten gelden de volgende voorwaarden:

- Werkgever en werknemer moeten vooraf schriftelijk overeenstemming hebben bereikt over de aftrekbaarheid van de kosten. In de overeenstemming met betrekking tot inzetbaarheidskosten kunnen afspraken zijn gemaakt dat een deel van de kosten afneemt naarmate er meer tijd verloopt tussen het moment waarop de kosten worden gemaakt en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze overeenstemming moet zijn toegevoegd aan het personeelsdossier.

Bij een tijdsverloop van meer dan vijf jaren kunnen kosten niet meer worden verrekend. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk zowel een kortere als langere periode afspreken.

De instemmingsvereiste geldt niet wanneer afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en ondernemingsraad over voorzieningen waar werknemers bij ontslag gebruik van kunnen maken, en de werkgever niet kan weigeren als de werknemer daarom vraagt. Bijvoorbeeld over het aanbieden outplacement. Als de werknemer dan gebruik maakt van de outplacement, zijn deze kosten automatisch aftrekbaar.

- De transitie- en inzetbaarheidskosten moeten daadwerkelijk zijn gemaakt ten behoeve van de betreffende werknemer. Kosten voor voorzieningen waarvan de werknemer geen gebruik heeft gemaakt, komen niet voor aftrek in mindering.
- Arbeidstijd (vertaald in geld) die gebruikt is voor scholing, mag niet worden meegeteld.

## **7.4 OVERBRUGGINGSREGELING KLEINE WERKGEVERS**

Tot 1 januari 2020 geldt een bijzondere regeling voor kleine MKB-werkgevers. Als er sprake is van slechte financiële omstandigheden van de werkgever en het ontslag om bedrijfseconomische redenen is, mag bij de berekening van de transitievergoeding de duur van het dienstverband worden gerekend



vanaf 1 mei 2013. De dienstjaren van voor die datum worden in dat geval niet meegenomen in de transitievergoeding.

De voorwaarden zijn:

- De werkgever moet in de laatste zes maanden van het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt minder dan 25 werknemers in dienst gehad hebben, én
- Het netto resultaat van de drie voorafgaande boekjaren voor het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt moet 'negatief' (verliesgevend) zijn geweest, én
- De waarde van het eigen vermogen moet negatief zijn aan het einde van het boekjaar voorafgaande aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, én
- De waarde van de vlottende activa van het voorafgaande boekjaar moet kleiner zijn dan de kortlopende schulden.

De overbruggingsregeling geldt tot 1 januari 2020. In deze periode moet de kleine MKB-werkgever voldoende reserve opbouwen om de (volledige) transitievergoedingen te kunnen betalen. Bij ontslag na 1 januari 2020 telt dus het volledige arbeidsverleden.

## 7.5 TERUGVORDEREN

De werkgever is verplicht de transitievergoeding te betalen, ook als de werknemer het ontslag aanvecht bij de rechter. Krijgt de werknemer gelijk van de rechter en blijft het dienstverband in stand, dan kan de werkgever de transitievergoeding terugvorderen. Hoe de terugvordering in de loonadministratie moet worden verwerkt, hangt af van het moment waarop wordt teruggevorderd:

- In hetzelfde salarisjaar  
De werkgever geeft het teveel betaalde bruto bedrag van de transitievergoeding negatief op. De werknemer stort de netto transitievergoeding terug op de rekening van de werkgever.
- In een ander salarisjaar  
Als de werknemer nog in dienst is, moet deze de bruto transitievergoeding terugbetalen. De werkgever geeft deze terugbetaling negatief op. Daarmee betaalt de werknemer per saldo de netto transitievergoeding (maar dan wel tegen de belastingtarieven van het andere fiscale jaar).
- In een ander salarisjaar maar de werknemer heeft inmiddels een andere werkgever.  
Ook dan moet de ex-werknemer de bruto transitievergoeding terugbetalen. De ex-werkgever moet de storting als negatief loon in de loonadministratie verwerken, maar mag geen loonheffing verrekenen. De ex-werknemer moet de terugbetaling van het bruto bedrag als negatief loon opgeven bij de aangifte inkomstenbelasting. Pas dan vindt de verrekening van de loonheffing plaats.

## 7.6 IN DIENST HOUDEN NA TWEE JAAR ZIEK

Om geen transitievergoeding te hoeven betalen, besluiten sommige werkgevers om na 104 weken ziekte geen ontslag aan te vragen en het dienstverband 'sluimerend' voort te zetten. De werknemer ontvangt dan wel gewoon een WIA-uitkering, maar er volgt geen ontslag (en dus ook geen transitievergoeding). Als een werkgever voor deze constructie kiest, is dat niet zonder risico. Als de arbeidsongeschikte werknemer verder in de tijd toch weer gedeeltelijk herstelt, kan hij zich op dat moment bij zijn werkgever melden om het werk te hervatten. Vanaf dat moment moet weer loon worden betaald. Als op dat moment wordt besloten het dienstverband toch nog te beëindigen, dan zal de transitievergoeding hoger zijn doordat de sluimerende diensttijd bijgeteld wordt bij het bepalen van de opgebouwde rechten.

## 7.7 OPROEPKRACHTEN

Voor het berekenen van de transitievergoeding moet bij oproepkrachten de gemiddelde arbeidsduur worden bepaald. Daartoe geldt een referteperiode van 12 maanden, voorafgaande aan de maand waarin het dienstverband wordt beëindigd.

Een langere periode van ziekte of verlof kan grote gevolgen hebben voor de gemiddelde arbeidsduur. Ten onrechte, zo stelt de minister, en daarom is bepaald bij afwezigheid van méér dan 30 kalenderdagen, de referteperiode met één maand moet worden verlengd. Bij een afwezigheid van 60 kalenderdagen moet dan twee maanden worden bijgeteld.

## **7.8 DEELTIJDONTSLAG**

Er is sprake van deeltijdontslag als een werknemer voor een deel van de arbeidsuren wordt ontslagen. Het kan bijvoorbeeld bij een reorganisatie nodig zijn dat de krimp over meerdere medewerkers wordt uitgesmeerd.

Deeltijdontslag is mogelijk. Daarvoor moet zijn voldaan aan twee voorwaarden:

- Er moet aantoonbaar sprake zijn van minder werk;
- De werknemer moet een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgen voor de resterende arbeidsomvang, met behoud van de oude voorwaarden.

Het deeltijdontslag moet worden aangevraagd bij UWV, waarna wel of niet toestemming wordt gegeven. Geeft UWV de ontslagvergunning, dan moet de werkgever de opzegtermijn in acht nemen, en vervolgens een nieuw contract aanbieden.

Ook bij deeltijdontslag moet de werkgever een transitievergoeding betalen, op voorwaarde dat de werknemer tenminste twee jaar in dienst is. De transitievergoeding heeft dan vanzelfsprekend betrekking op het deel van het contract waarvoor de ontslagvergunning is verleend.

## **7.9 VERWERKING IN DE SALARISADMINISTRATIE**

Bij uitbetaling van de transitievergoeding moet voor de medewerker een nieuw 'dienstverband' worden aangemaakt per de datum waarop het dienstverband is beëindigd. Bij de invoer van de stamgegevens gelden de volgende bijzonderheden:

- Kleur tabel: groen
- Jaarloon bijzondere beloningen: zoals bij het oorspronkelijke personeelsnummer
- Premies werknemersverzekeringen uitschakelen (geen premie berekenen)
- Code inkomstenverhouding: transitievergoeding
- Wel de inkomensafhankelijke werkgeverspremie ZVW berekenen
- Pensioen niet van toepassing

De afrekening van vakantiegeld, verlofrechten en andere arbeidsvoorwaarden moeten bij het oorspronkelijke dienstverband worden afgerekend. De afrekening mag dus niet tezamen met de transitievergoeding worden uitbetaald.

## 8 WET TEGEMOETKOMINGEN LOONDOMEIN



De huidige premiekortingen komen per 1 januari 2018 te vervallen. Althans, dat blijkt uit de plannen die het Kabinet op Prinsjesdag heeft gepresenteerd. In plaats van de premiekortingen komen zogenoemde loonkostenvoordelen, afgekort LKV's. Daarnaast worden op 1 januari 2017 de zogenoemde lageinkomensvoordelen geïntroduceerd, afgekort LIV's.

Het geheel is een wetsvoorstel en moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen. Dit betekent dat er nog wijzigingen kunnen worden aangebracht of zelfs afgeblazen kan worden.

### 8.1 PREMIEKORTING WORDT VERVANGEN DOOR LKV

De premiekortingen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking worden omgevormd tot zogenoemde loonkostenvoordelen, LKV's. Het is de bedoeling dat dit systeem ingaat op 1 januari 2018. Tot die tijd zullen de bestaande premiekortingen van toepassing blijven. Als op 1 januari 2018 het LKV van start gaat, zullen de lopende premiekortingen worden omgezet voor de dan nog resterende periode.

De LKV kent groepen werknemers, elke groep met verschillende bedragen en duur.

De groepen zijn:

- Oudere werknemers die minimaal 56 jaar oud zijn op het moment van in dienst treden;
- Werknemers met een arbeidshandicap;
- Werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen;
- Herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers.

De voorwaarden voor het LKV zijn niet veel anders dan de huidige voorwaarden voor de premiekortingen. Zo moet de werknemer over een doelgroepverklaring beschikken en mag deze nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

De hoogte van het LKV en de duur van de bijdrage, hangt af van de doelgroep. De vergoeding wordt per verloond uur toegekend. Hierbij geldt een jaarmaximum. Ook bij het LKV geldt een maximum van drie jaar.

Groep	Vast bedrag per verloond uur	Maximale hoogte LKV	Maximale korting 2015
Oudere werknemer 56+ uitkeringsgerechtigd	€ 3,05	€ 6.000	€ 7.000
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	€ 7.000
Doelgroep banenafpraak	€ 1,01	€ 2.000	-
Herplaatsen arbeidsgehandicapte	€ 3,05	€ 6.000	€ 7.000

De bestaande premiekorting bedraagt nu nog € 7.000 per jaar. Vanaf 2018 gaat het voordeel voor de werkgever omlaag.

### 8.2 PREMIEKORTING ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMERS 2016

De mobiliteitsbonus is een instrument om werkgevers over de streep te trekken om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen. De mobiliteitsbonus heeft de vorm van een premiekorting op de premies werknemersverzekeringen die door de werkgever zelf kan worden geclaimd via de aangifte loonheffing. Er bestaan nu mobiliteitsbonussen voor ouderen, jongeren en arbeidsgehandicapten. In dit kader is de mobiliteitsbonus voor arbeidsgehandicapten van belang. Voor Wajongers kunnen werkgevers nu drie jaar een mobiliteitsbonus krijgen van maximaal € 7.000 per jaar. Het maximum bedraagt € 3.500 voor Wajongers die met loondispensatie werken. Voor de gemeentelijke doelgroep is de mobiliteitsbonus niet beschikbaar. Voorgesteld is om de doelgroep van de mobiliteitsbonus te verbreden naar de gehele doelgroep van de banenafpraak. Dit betreft:

- Mensen uit de Gemeentelijke doelgroep (P'wet met LKS)

- Mensen met een WIW en ID-baan;
- Mensen met een Wajong-uitkering;
- Mensen met een WSW-indicatie.

Bij de formulering van de wijziging is gesteld dat de verbreding budgettair neutraal kan geschieden als de hoogte van de mobiliteitsbonus wordt verlaagd. De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor gehele doelgroep Banenafpraak wordt dan gesteld op € 2.000 per jaar.

### **8.3 LAGE-INKOMENSVOORDEEL**

Naast het LKV introduceert de overheid het zogenoemde lage-inkomensvoordeel, afgekort LIV. Het LIV is een tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die tussen 100% en 120% van het minimumloon verdienen. Er gelden twee voorwaarden:

- De werknemer moet tenminste 1.248 verloonde uren hebben. Dit is een 60% dienstverband bij een 40-urige werkweek. Bij de verloonde uren gaat het om meer dan alleen de gewerkte uren, ook de uren ziek, betaald verlof en extra gewerkte uren tellen mee.
- De werknemer mag niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

De hoogte van het lage-inkomensvoordeel is afhankelijk van het uurloon van de medewerker. Dit is het jaarloon van de medewerker gedeeld door het aantal verloonde uren. Er wordt onderscheid gemaakt in twee categorieën:

- Het uurloon bedraagt meer dan € 9,89 maar niet meer dan € 10,88. De uurlonen zijn berekend op basis van het minimumloon in de 2<sup>e</sup> helft van 2015, uitgaande van een 38-urige werkweek. Dit is de categorie 100% tot 110% WML.
- Bedraagt het uurloon € 10,89 of meer, maar niet meer dan € 11,87 dan is dit de categorie 110% - 120%.

Jaarlijks worden de bedragen overeenkomstig de verhoging van het wettelijk minimumloon aangepast.

Een lage-inkomensvoordeel bedraagt:

- € 1,01 per verloond uur van de werknemers in de categorie 100% tot 110% WML (ten hoogste € 2000 per werknemer per jaar);
- € 0,51 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de categorie 110% - 120% WML (ten hoogste € 1000 per werknemer per jaar).

De invoeringsdatum is gesteld op 1 januari 2017, een jaar eerder dus dan het LKV.

### **8.4 UITBETALING VOORDEEL**

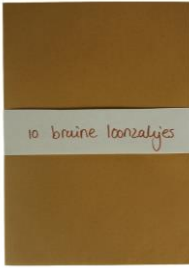
De premiekortingen worden op dit moment nog verwerkt in de loonaangifte en dus maandelijks aan de werkgever vergoed. Bij de Wet Tegemoetkomingen Loondomeinen is gekozen voor het systeem waarbij de werkgever na afloop van het kalenderjaar de tegemoetkoming betaald krijgt, op basis van de werkelijke loongegevens.

De LKV's moeten aangevraagd worden in de loonaangiften. Het LIV hoeft niet te worden aangevraagd, die ontvangt de werkgever vanzelf. Het UWV gaat de tegemoetkoming berekenen, de Belastingdienst betaalt deze uit. De uitbetaling moet plaats vinden vóór 1 augustus.

### **8.5 EINDE PREMIEVRIJSTELLING MARGINALE ARBEID**

Met het in werking treden van het LKV in 2018 vervalt de premievrijstelling marginale arbeid. Die premievrijstelling geldt voor dienstverbanden die maximaal 6 weken duren, waarbij de werkgever geen premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen. De premievrijstelling marginale arbeid past niet in het systeem van het LKV en wordt bovendien nauwelijks toegepast.

## 9 WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES



Iedereen die in Nederland werkt, heeft recht op tenminste het minimumloon. In de praktijk komt het voor dat werknemers veel minder in handen krijgen doordat hun werkgever, terecht of onterecht, inhoudingen plegen op hun netto loon. De Wet aanpak schijnconstructies biedt werknemers sinds 1 juli 2015 handvatten om het door de werkgever verschuldigde loon ook daadwerkelijk op te eisen. Vanaf 1 januari 2016 worden de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) die van invloed zijn op de specificering op de loonstrook en het verbod op inhouding en verrekening op het Wettelijk minimumloon (WML) van kracht.

### 9.1 GIRAAL BETALEN VERPLICHT

Vanaf 1 januari 2016 moet het salaris giraal worden overgemaakt. Bovendien moet het salaris worden uitbetaald op een rekening die op naam staat van de werknemer. De rekening mag een en/of rekening zijn. Door deze verplichting kan aan de hand van een bankafschrift worden vastgesteld of tenminste het netto minimumloon is betaald. Bij een contante betaling is niet vast te stellen of de werknemer het netto loon daadwerkelijk heeft ontvangen.

Zeer jeugdige personen (13- en 14-jarigen) hebben geen wettelijk minimumloon. Zij mogen daarom wel contant worden uitbetaald.

Deze bepaling dwingt de salarisadministratie tot twee acties:

- Bij een nieuwe medewerker is altijd een bankrekeningnummer vereist.
- Voorafgaande aan de betaling zal de administratie moeten vaststellen of de bankrekening op naam staat van de medewerker.

Geadviseerd wordt om bij in dienst treden en bij wijziging van het bankrekeningnummer een kopie te maken van de bankpas, en deze te bewaren bij de loonadministratie (het dossier).

### 9.2 INHOUDINGEN EN VERREKENINGEN

Inhoudingen en verrekeningen zijn verschillende begrippen:

- Bij 'inhoudingen' gaat het om bestedingen van de werknemer. Een beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag op het loon in te houden is nietig. Een werknemer mag wel zijn werkgever machtigen om ten laste van het loon een betaling te verrichten (door middel van een inhouding).
- Bij het begrip 'verrekeningen' gaat het om vorderingen die de werkgever heeft op de werknemer. De werkgever mag onder bepaalde voorwaarden een limitatief genoemd aantal vorderingen verrekenen met het netto loon. Dit geldt bijvoorbeeld voor huisvesting en boetes.

De wet bepaalt dat tenminste het netto minimumloon moet worden uitbetaald. Inhoudingen en verrekeningen mogen daarom slechts worden toegepast, totdat de grens van het netto minimumloon wordt bereikt. Er is wel een uitzondering voor voorschotten op het loon. Op voorwaarde dat het voorschot giraal is betaald, mag de verrekening ervan leiden tot een lagere betaling dan het netto minimumloon. Het loon is immers al uitbetaald, alleen op een eerder tijdstip.

Op het netto minimumloon mogen dus geen inhoudingen en verrekeningen worden toegepast. Er is geen uitputtende lijst te geven van alle inhoudingen en verrekeningen die in de dagelijkse praktijk op het netto loon worden toegepast. Maar veel voorkomende inhoudingen zijn:

- Contributie voor de personeelsvereniging
- Verkeersboetes
- Premies ziektekostenverzekering

Het betalen van deze zaken via het netto salaris is dus niet toegestaan als daarmee de grens van het netto minimumloon wordt overschreden.

Ten aanzien van loonbeslagen verandert er niets. Loonbeslagen vinden niet plaats door een vrijwillige handeling van de werknemer. Zij zijn in andere regelgeving opgenomen. Bij loonbeslagen mag er dus minder worden betaald dan het netto minimumloon. Vanzelfsprekend moet er wel rekening worden gehouden met de beslagvrije voet.

### **9.3 UITSTEL VERBOD INHOUDINGEN TOT 1 JULI 2016**

Gemeenten en provincies hebben de minister gevraagd om via een algemene maatregel van bestuur te regelen dat bonafide werkgevers nog wel inhoudingen op het minimumloon mogen doen. Volgens de Wet WAS zou dit vanaf 1 januari 2016 verboden zijn. In een brief aan de Tweede Kamer heeft de minister toegezegd dat hij begin 2016 terug zal komen op dit verzoek. Hij heeft wat meer tijd nodig om zich te beraden over de formulering. En lopende deze vraag heeft hij daarom besloten het verbod op de inhouding op het wettelijk minimumloon voorlopig op te schorten naar 1 juli 2016.

### **9.4 SALARISSPECIFICATIE**

Het nieuwe artikel 7:626 BW verplicht de werkgever om het loon te specificeren, als het brutoloon mede opgebouwd is uit looncomponenten waarvan kan worden aangenomen dat die worden betaald ter bestrijding van kosten die voor werk zijn gemaakt. Deze looncomponenten behoren niet tot de vergoeding voor arbeid en behoren daarom ook niet tot het loonbegrip volgens het wettelijk minimumloon. Bijvoorbeeld als een werknemer € 1.800 brutoloon krijgt, waarvan € 350 kostenvergoedingen.

Een kostenvergoeding moet op de loonstrook worden gespecificeerd als deze kostenvergoeding niet naast het loon is overeengekomen, maar onderdeel uitmaakt van het overeengekomen loon. Artikel 7:626 BW is gewijzigd zodat op de loonstrook het loonbedrag moet staan, en 'de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld'. Kostenvergoedingen die onderdeel uitmaken van het loon moeten gespecificeerd worden vermeld.

Uit de specificatie moet duidelijk worden waarvoor de kostenvergoeding is bedoeld: voor maaltijden, huisvesting, reizen e.d. Het is niet nodig om te specificeren wanneer die uitgaven zijn gedaan. De omschrijvingen 'Overige onkosten' en 'Algemene onkostenvergoeding' zijn dus niet meer toegestaan.

Als de loonstrook niet voldoende is gespecificeerd, moet de werkgever op grond van de Wet Minimumloon met bescheiden kunnen aantonen hoe het loon dat hij heeft uitbetaald is samengesteld. Als deze bescheiden onvoldoende zijn, kan door de inspectie SZW een boete worden opgelegd.

## 10 WET FLEXIBEL WERKEN



Op 1 januari 2016 treedt de Wet flexibel werken in werking. Deze wet heeft tot doel flexibel werken te bevorderen door thuis werken en werken op voor de werknemer gunstige tijden te stimuleren. Daartoe wordt de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) aangepast.

### 10.1 AANPASSING ARBEIDSDUUR

Werknemers krijgen vanaf 1 januari 2016 de mogelijkheid om bij de werkgever (schriftelijk) een verzoek in te dienen om hun arbeidsplaats, arbeidsduur of werktijden te wijzigen. Een forse uitbreiding in vergelijking tot de oude wet.

Om dit verzoek in te mogen dienen moet de werknemer tenminste een half jaar in dienst zijn. Uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum moet de aanvraag schriftelijk zijn ingediend. De werkgever moet dan binnen één maand reageren.

De werknemer mag daarna één keer per jaar een nieuw verzoek indienen, dus niet één keer per twee jaar zoals dit onder de oude WAA geregeld was.

Aan het afwijzen van verzoeken om de uren anders in te delen of om meer/minder uren te gaan werken, worden wel eisen gesteld. Als de werkgever zwaarwegende bezwaren heeft tegen het verzoek, zoals veiligheidsoverwegingen, financiële belangen of organisatorische bezwaren, dan moet de werkgever verplicht het gesprek aangaan met de werknemer. Na dat gesprek mag de werkgever het verzoek afwijzen. De afwijzing moet schriftelijk gemotiveerd worden, zodat de werknemer eventueel naar een kantonrechter kan gaan om alsnog de wijziging af te dwingen.

Bewaak de termijn van één maand om als werkgever te kunnen reageren. Als niet tijdig wordt gereageerd, moet de arbeidsovereenkomst conform het verzoek van de werknemer worden gewijzigd. Wil de werkgever dit niet, dan zal hij zelf naar de rechter kantonrechter moeten om de wijziging tegen te kunnen houden.

Deze regel geldt overigens niet voor alle werknemers. Werknemers bij kleine werkgevers (met minder dan tien werknemers) hebben deze mogelijkheid niet.

### 10.2 FLEXIBILITEIT VERHOGEN

Het is naar de mening van de indieners van het wetsvoorstel niet de bedoeling dat werknemers door deze wet meer gaan werken. Maar wel dat er een verruiming komt van de mogelijkheden voor mantelzorg en een verlaging van de filedruk

De Wet flexibel werken geeft werknemers geen recht op thuiswerken. Het is aan de werkgever om wel of niet toe te staan dat de werknemer thuis werkt. Maar op grond van deze wet is de werkgever wel verplicht het gesprek aan te gaan met de werknemer, als deze vraagt om de mogelijkheid om thuis te werken.

## 11 WW-UITKERING



Werknemers die vanaf 1 januari 2016 werkloos worden, hebben minder lang recht op een WW-uitkering dan vóór dat moment. Tot eind 2015 was de uitkeringsperiode voor de WW maximaal 38 maanden. Vanaf 1 januari 2016 wordt deze gekort. Dit gaat in stappen. Ieder kwartaal gaat er één maand vanaf. Vanaf 1 april 2019 is dan de beoogde maximale duur van 24 maanden bereikt.

### 11.1 WIJZIGING OPBOUW WW-UITKERING

Volgens de oude wet bouwde een werknemer één maand WW-recht op voor elk jaar werken. Deze opbouw wijzigt. De eerste tien jaar is dit één maand WW-recht voor elk jaar. Na tien jaar komt er voor ieder jaar nog maar een halve maand uitkering bij.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft 5 jaar gewerkt, de werkloze werknemer heeft dan recht op 5 maanden WW-uitkering (in de oude en in de nieuwe situatie). Als de werknemer 18 jaar heeft gewerkt, dan heeft de werkloze werknemer in de oude situatie recht op 18 maanden WW maar in de nieuwe situatie is dat 14 maanden. De werknemer heeft in de eerste 10 jaar 10 maanden opgebouwd in de laatste 8 jaar 4 maanden. De WW-rechten die een werknemer vóór 2016 heeft opgebouwd blijven bestaan. Dus als een werknemer op 31 december 2015 18 jaar gewerkt heeft en dus bij werkloosheid recht heeft op 18 maanden WW, dan heeft hij ook op 1 januari 2016 recht op 18 maanden WW.

Vanaf 1 januari 2016 geldt de nieuwe opbouw. Dus per gewerkt jaar, bouwt de werknemer een halve maand extra WW-rechten op. Alleen als een werknemer vóór 1 januari 2016 meer rechten heeft opgebouwd dan de maximale duur van de WW die vanaf 1 januari 2016 geldt (24 maanden), dan geldt de maximale duur van de WW op het moment van werkloosheid.

De WW-uitkering duurt tot 1 januari 2016 maximaal 38 maanden. Het maximum wordt vanaf 1 januari 2016 tot 1 april 2019 stapsgewijs met één maand per kwartaal afgebouwd naar 24 maanden. Op deze manier zal op termijn na 38 jaar werken de maximumduur van 24 maanden worden bereikt, terwijl tot 1 januari 2016 al na 24 jaar een uitkeringsduur van 24 maanden werd bereikt.

De hoogte van de WW-uitkering verandert niet. De eerste twee maanden heeft de werknemer aanspraak op een uitkering van 75% en daarna 70%, waarbij steeds geldt dat de WW-uitkering niet meer bedraagt dan 75% respectievelijk 70% van het maximum dagloon.

### 11.2 AFBOUW VAN DE MAXIMALE DUUR

Als op 1 januari 2016 sprake is van een arbeidsverleden van 24 jaar of langer, is al de maximale uitkeringsduur van 24 maanden bereikt. Er vindt dan geen opbouw meer plaats. De opgebouwde WW-rechten van vóór 1 januari 2016 worden wel gerespecteerd, behalve wanneer de werknemer na 1 januari 2016 aanspraak heeft op een WW-uitkering langer dan 24 maanden.

Als binnen de overgangperiode van 1 januari 2016 tot 1 april 2019 een recht op een WW-uitkering ontstaat (dus niet in geval van herleving), waarbij wordt voldaan aan de 4 uit 5 arbeidsverledeneis én volgens de regels die tot 1 januari 2016 gelden langer dan 24 maanden recht bestaat op een WW-uitkering dan wordt de duur van de WW-uitkering berekend volgens de formule A – B.

Deze formule houdt in dat eerst het aantal jaren arbeidsverleden wordt bepaald dat de werknemer op 1 januari 2016 heeft opgebouwd volgens de regels zoals die tot 1 januari 2016 gelden. Dit aantal kan maximaal 38 zijn. Dit is factor A.

Daarna wordt het aantal kalenderkwartalen berekend tussen 1 januari 2016 en de dag waarop recht op een WW-uitkering ontstaat. Een kalenderkwartaal begint op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober van elk jaar. Bij dit aantal kalenderkwartalen gaat het om het aantal verstreken kwartalen inclusief het lopende kwartaal waarin recht op de WW-uitkering ontstaat. Dat is factor B.



De factor A vermindert met de factor B is het aantal maanden dat de werknemer recht heeft op een WW-uitkering. De uitkomst is het aantal maanden dat de werknemer recht heeft op een WW-uitkering. Dit kan nooit lager zijn dan 24 maanden.

Twee voorbeelden van de maximale duur WW-uitkering indien het recht op 31 december 2015 hoger is dan 24 maanden.

1-1-2016	Jan'16	Apr'16	Jul'16	Okt'16	Jan'17	Apr'17	Jul'17	Okt'17	Jan'18
<b>WW- recht in maanden</b>									
33	32	31	30	29	28	27	26	25	24
26	25	24	24	24	24	24	24	24	24

Is op 31 december 2015 minder opgebouwd dan 24 maanden WW-rechten, dan is er geen sprake van afbouw. De tot die datum opgebouwde rechten worden gerespecteerd.

### 11.3 NIEUWE GEVALLEN

De nieuwe regels voor de opbouw en duur van de WW-uitkering gelden allen voor werknemers die op of ná 1 januari 2016 werkloos worden. Voor werknemers die vóór 1 januari 2016 al een WW-uitkering ontvingen, veranderen de regels niet. Dat kan anders zijn als er iets in hun situatie verandert. Na een werkhervatting van langer dan 6 maanden ontstaat namelijk een nieuw recht op WW. Dan wordt conform de vanaf 1 januari 2016 geldende WW-systematiek de maximale duur van de WW-uitkering bepaald.

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt om de duur van de WW-uitkering terug te brengen naar 38 maanden.

### 11.4 AANVULLING OP WW-UITKERING MOGELIJK

Vanaf 1 januari 2016 kunnen vakbonden en werkgeversorganisaties in de cao afspraken maken over een privaat gefinancierde aanvulling op de werkloosheidsuitkering, die aansluit op de WW-uitkering. De verwachting is dat de sociale partners dit op gaan pakken.

De extra WW-duur zal dus via de cao geregeld gaan worden. De kosten van deze regeling moeten wel voor rekening van de werknemer komen. In de Stichting van de Arbeid is afgesproken dat werknemers tussen 0,2% en 0,75% premie moeten gaan betalen. De premiebijdrage mag beslist niet van het bruto-loon worden ingehouden. De premie moet dus van het netto loon worden betaald.

De uitvoering van de aanvullende WW-uitkering zal niet door het UWV worden geregeld. Dat moeten de werkgevers en werknemers zelf gaan regelen. Wel is het UWV beschikbaar om informatie aan te leveren ten behoeve van de berekening van een eventuele aanvulling op de WW.

### 11.5 DUUR EN OPBOUW LOONGERELATEERDE WGA VERANDERT

Als een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan kan hij recht hebben op een loongerelateerde WGA-uitkering. Om hiervoor in aanmerking te komen kan de werknemer door ziekte 65% of minder van zijn oude loon verdienen en heeft in de 36 weken vóór de eerste ziektedag, in minstens 26 weken gewerkt. De duur van deze loongerelateerde uitkering wordt ook stapsgewijs opgebouwd van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden.

Ook de opbouw van het recht op een loongerelateerde WGA-uitkering verandert per 1 januari 2016. De opbouw verloopt hetzelfde als de opbouw van de WW. Dus voor de eerste tien jaar geldt dat er voor elk gewerkt jaar recht is op 1 maand loongerelateerde WGA-uitkering en daarna voor elk gewerkt jaar een halve maand. De rechten die een werknemer voor 1 januari 2016 heeft opgebouwd blijven bestaan, mits de maximale duur van de uitkering niet wordt overschreden.