



Konferentie Nederlandse Religieuzen

Actualiteiten salaris 2017



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.

INHOUDSOPGAVE

1	Met het oog op het nieuwe jaar	4
1.1	Consumenten positief gestemd	4
1.2	Werkgelegenheid ontwikkelt zich positief	4
1.3	Kabinetssplannen voor 2017	5
1.4	AOW-leeftijd weer verhoogd	5
1.5	Toekomstig pensioenstelsel	5
2	Belasting en premies 2017	7
2.1	Loonheffing	7
2.2	Premies sociale verzekeringen	8
2.3	Zorgpremie	9
2.4	Registratie SV-dagen is vervallen	9
2.5	Harmonisering premiekorting scholingsbelemmerden	10
2.6	Kinderopvang	10
2.7	Vermogensrendementsheffing	10
2.8	Digipoort	10
2.9	Inkomenscode 21 vervalt	11
3	Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties	12
3.1	Wet DBA	12
3.2	Overeenkomsten zijn openbaar	12
3.3	Zelf overeenkomst opstellen	12
3.4	Uitgesteld tot 2018	13
3.5	Afschaffing fictief dienstverband Raad van Toezicht	13
4	Arbeidsomstandigheden	15
4.1	Registratie gezondheidsgegevens	15
4.2	Huis voor klokkenluiders	16
4.3	Arbeidsomstandighedenwet	17
5	No-riskpolis van UWV	18
5.1	Doelgroep	18
5.2	Duur no-riskpolis	18
5.3	Compensatie	18
6	cao VVT 2016 - 2018	19
6.1	Verhoging salaris en eindejaarsuitkering	19
6.2	Verlofmandje	19
6.3	ORT doorbetaald tijdens vakantie	20
6.4	Compensatie onregelmatigheidstoeslag	20
6.5	Eenmalige uitkering overige werknemers	21
7	Uniforme Pensioen Aangifte	22
7.1	Uniforme Pensioen Aangifte	22
7.2	De nota	22
7.3	Aanhaken aan de VCR-methode	23

7.4	PFZW premie 2017	23
8	Wet tegemoetkomingen loondomein.....	24
8.1	Minimumloon	24
8.2	Minimumjeugdloon.....	24
8.3	Verloonde uren	26
8.4	Premiekorting wordt Loonkostenvoordeel (LKV).....	26
8.5	Lage-inkomensvoordeel	27
9	Wet aanpak schijnconstructies.....	29
9.1	Maatregelen per 1 januari 2016.....	29
9.2	Maatregelen per 1 januari 2017.....	29
10	Verlof	31
10.1	Opnemen van verlof	31
10.2	Afkopen van verlof	31
10.3	Teveel opgenomen verlof	31
10.4	Fiscaal onbelast verlofsaldo	32
11	Transitievergoeding	33
11.1	Vergoeding	33
11.2	Oproepkrachten	33
11.3	Verrekenen van transitiekosten	33
11.4	na twee jaar ziek.....	34
11.5	Vaststellingsovereenkomst.....	34
11.6	Billijke vergoeding.....	35
11.7	Verwerking in de salarisadministratie	35
12	Overige onderwerpen	36
12.1	Vluchtelingen als vrijwilliger aan het werk	36
12.2	Vervallen aftrek scholingsuitgaven	36
12.3	Arbeidsvoorwaarden doorwerkende AOW'er	36
12.4	Controle ID-bewijs en loonbelastingverklaring	37
12.5	Eindheffing geschenken aan derden	37
12.6	Ten laste van de vrije ruimte	37

1 MET HET OOG OP HET NIEUWE JAAR

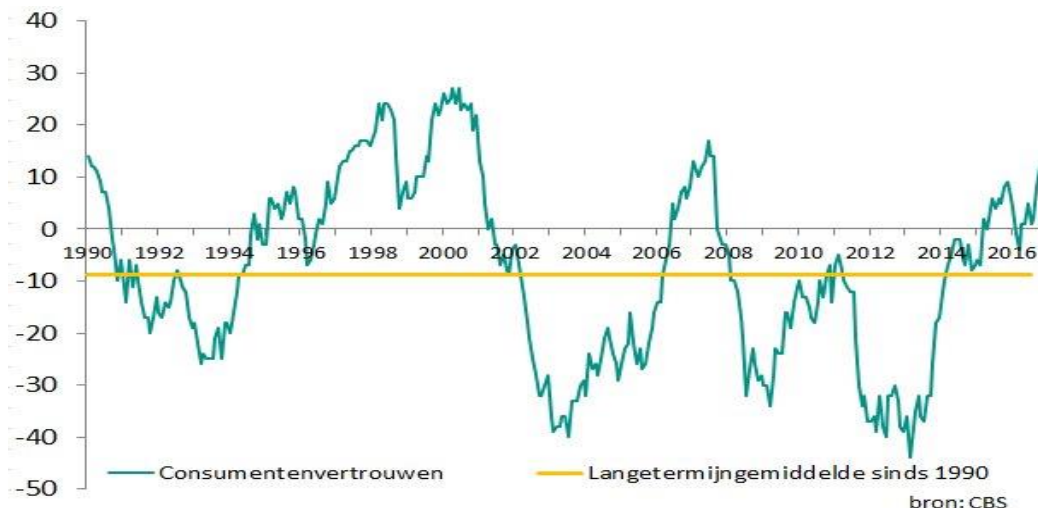


Ondanks de tegenvallende groei van de wereldhandel vertoont onze economie mooie cijfers. Analisten schrijven dit vooral toe aan de koopkrachtverbetering die dit jaar is doorgevoerd. Het IMF verwacht dat de Nederlandse economie dit jaar met 1,7% zal groeien en voorziet voor 2017 een zelfde groeicijfer. En mede daardoor zal de vraag naar arbeidskrachten blijven toenemen en aanleiding geven tot stijgende looneisen bij cao-onderhandelingen.

Maar er zijn donkere wolken aan de horizon. Acht jaar na de financiële crisis is binnen Europa steeds meer sprake van politieke verdeeldheid en eurosceptis. Dat vertaalt zich in de neiging tot bescherming van de nationale economische belangen. Dit zijn ontwikkelingen die niet gunstig zijn voor onze relatief kleine en open economie.

1.1 CONSUMENTEN POSITIEF GESTEMD

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.



1.2 WERKGELEGENHEID ONTWIKKELT ZICH POSITIEF

De werkloosheid is gedaald naar 510.000. Dat is het laagste aantal in 4 jaar. Onder jongeren is die zelfs op het laagste punt in 5 jaar. In een jaar tijd zijn er bijna 100.000 werklozen minder. Dat blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Veel 45-plussers hebben weer een plekje gevonden op de arbeidsmarkt. Vooral in de bouw zijn er de laatste tijd veel banen bijgekomen. Maar zijn dat de 'echte banen' waar de bonden over spreken?

2015 was het jaar van de Wet Werk en Zekerheid. Flex moest minder flex worden, dat was één van de doelstellingen van de wet. Als ruim een jaar kan de thermometer in de Wet WWZ worden gestoken, spreken personeelswerkers van zeer geringe correcties in de arbeidsmarkt. Slechts één op de vijf denkt dat de WWZ iets heeft veranderd in de arbeidsverhouding van de vaste werknemers. En flex wordt nauwelijks minder flex. Integendeel, meer dan de helft van de werkgevers heeft de duur van de tijdelijke contracten ingekort tot onder de 24 maanden. Dat alles met het doel om de transitievergoeding te ontlopen. Want uiteindelijk draait het alleen om het geld. Slechts 12% van de personeelswerkers in de publieke sector ziet flexwerkers iets vaker een vast contract krijgen, mede ingegeven door de cao's. De overgrote meerderheid heeft geen intentie om flexwerkers een vast contract te bieden.

De flexibele schil van flexwerkers is onmisbaar en niet meer weg te denken. Dat willen werkgevers graag zo houden. Tijdelijk werk is de norm geworden.

1.3 KABINETSPLANNEN VOOR 2017

In 2011 was het begrotingstekort gestegen tot boven 4%. Miljardenbezuinigingen waren nodig om de rijksbegroting weer op orde te krijgen. Volgens analisten van de ING hebben deze maatregelen meer dan 300.000 banen gekost. Het begrotingstekort is op dit moment om en nabij de 1% en er zijn geen pijnlijke ingrepen meer nodig. Dat maakt het mogelijk om door koopkrachtverbetering de binnenlandse bestedingen te stimuleren. Op Prinsjesdag heeft het kabinet plannen gepresenteerd om volgend jaar ruim 1 miljard euro vrij te maken voor koopkrachtverbetering. Niet alleen voor de werkenden, maar ook voor de mensen met een uitkering en gepensioneerden.

Een aantal moeilijke dossiers zijn in de afgelopen jaren aangepakt, waaronder de flexibilisering van de arbeidsmarkt, de hypotheekrenteaftrek en de verhoging van de AOW-leeftijd. Maar andere dossiers vragen nog veel aandacht, zoals ons pensioenstelsel. Door de zeer lage rentestand worden veel pensioenfondsen geconfronteerd met een te lage dekkingsgraad. En omdat deze lage rentestand nog enkele jaren zal aanhouden, zijn ingrepen in de pensioenrechten en de premies waarschijnlijk onafwendbaar. Maar verder staan de plannen voor 2017 in het teken van de verkiezingen in 2017, dus niet het moment om impopulaire maatregelen aan te kondigen.

1.4 AOW-LEEFTIJD WEER VERHOOGD

Werknemers verwachten langer door te moeten werken. Maar dat gaat niet van harte. De wens van de werknemers blijft steken op begin 61 jaar.

Jaar van meting	2010	2012	2014
Tot welke leeftijd veracht u te moeten werken	64,2	65,9	66,3
Op welke leeftijd wilt u stoppen met werken	60,4	61,3	61,2

Onderzoek van PFZW onder medewerkers in de zorgsector wijst uit dat één op de drie werknemers de ouderdomspensioen eerder wil laten ingaan. Slechts 4% denkt aan deeltijdpensioen. Voor het uitstellen van het ouderdomspensioen is nauwelijks belangstelling.

Momenteel wordt de AOW-leeftijd al in stapjes verhoogd van 65 naar 67 jaar. Vanaf het moment dat de AOW-leeftijd 67 wordt in 2021, stijgt de AOW-leeftijd mee met de levensverwachting. Dit is wettelijk zo vastgelegd. Aangezien de levensverwachting stijgt, zal de AOW-leeftijd al vanaf 2022 verder gaan stijgen richting 68 jaar. Omdat het kabinet dit volgens de wet vijf jaar voor de inwerkingtreding bekend moet maken, meldde het ministerie van Sociale Zaken dit op 31 oktober jl. Per 2022 gaat de AOW-leeftijd omhoog naar 67 jaar en 3 maanden. Dat geldt dan voor iedereen die na 1954 geboren is.

Jaar	Geboren	AOW-leeftijd
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
2022	1-1-1955 e.v.	67 jaar + 3 maanden

1.5 TOEKOMSTIG PENSIOENSTELSEL

Nederland heeft nog steeds één van de beste pensioenstelsels van de wereld. Alleen de Denen scoren hoger. Nederland valt vooral op door de toekomstbestendigheid van ons stelsel. Maar door de zeer lage rentestand en de gevolgen van de financiële crisis op de beurs is duidelijk geworden dat het ook een erg kwetsbaar stelsel is. De afhankelijkheid van het te behalen rendement is zo groot, dat het nauwelijks meer mogelijk is om tijdens het werkzame leven een uitspraak te kunnen doen over de hoogte van de pensioenuitkering bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Ook verandert de samenstelling van de arbeidsmarkt. Een steeds groter wordende groep heeft geen arbeidsrelatie in de traditionele zin. Dat zijn de zzp'ers en de flexwerkers. Deze groep bouwt niet automatisch een pensioen op. Met als gevolg dat zij, als er niet is gespaard, bij het bereiken van de AOW-leeftijd slechts de beschikking hebben over de AOW-uitkering.

Een gegarandeerd aanvullend pensioen is niet meer vanzelfsprekend. Het klassieke stelsel van werknemerspensioen, via de werkgever opgebouwd, is verouderd.

Nieuw pensioenstelsel

Het huidige middelloonstelsel is door de zeer lage rentestand hard op weg onbetaalbaar te worden. Dat is omdat zo'n 80% van het pensioen uit beleggingsopbrengsten gefinancierd wordt. Om het stelsel met deze lage rentestand in stand te houden, is een enorme verhoging van de premie noodzakelijk. Dit is maatschappelijk gezien niet haalbaar. De politiek is er daarom van overtuigd dat het pensioenstelsel moet veranderen. Er moet een pensioenstelsel komen dat:

- Beter bestand is tegen financiële schokken;
 - Beter aansluit bij de veranderende arbeidsmarkt;
 - De deelnemers meer keuzevrijheid biedt.
- En het stelsel moet ook plaats bieden aan zzp'ers, uitzendkrachten en flexwerkers.

Hoe dit nieuwe pensioenstelsel er precies uit moet gaan zien, is een onderwerp voor de politieke onderhandelingstafel van het volgende kabinet. Vooralsnog wordt er van uitgegaan dat het nieuwe stelsel er niet vóór 2020 zal staan. Het kabinet heeft al wel enkele maatregelen genomen die het vrijwillig aansluiten bij een pensioenfonds eenvoudiger moet maken voor zelfstandigen. Ook wordt gezinspeeld op een verplicht pensioen voor iedereen.

Een grote wens van veel partijen is meer keuzevrijheid. Daarbij denkt het kabinet aan meer zeggenschap voor deelnemers, zoals de mogelijkheid de inleg van premie te beperken of om een bedrag in één keer op te nemen.

Doorsneesystematiek

De hoogte van de pensioenpremie is op dit moment onafhankelijk van de leeftijd, ook wel aangeduid als de doorsneesystematiek. Dit wordt meer en meer ter discussie gesteld. De inleg van jongere werknemer is veel meer waard omdat deze inleg langer kan renderen dan de inleg van een oudere werknemer. Met als gevolg dat er automatisch een vermogensherverdeling plaats heeft van jong naar oud. Bovendien krijgt deze vermogensherverdeling door de toename van ouderen voor jongeren een steeds ongunstiger effect. Dat pleit voor een variabel premiestelsel, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Er kleeft wel een nadeel aan het loslaten van de doorsneesystematiek. Het CPB heeft berekend dat de omschakeling naar een andere systematiek ongeveer € 100 miljard kost. Als deze operatie wordt ingezet, zal deze naar verwachting 25 jaar in beslag nemen. De regering is nu bereid € 40 miljard bij te dragen. De overige € 60 miljard komt voor rekening van werkgevers en werknemers.

Volgend kabinet

Het volgend kabinet moet het besluit tot een nieuw pensioenstelsel nemen. Hoe dat er uit zal gaan zien, is nog moeilijk te zetten. De SER buigt zich nog over een aantal varianten, zoals de pensioenvariant persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Er is wel haast geboden, want volgens het huidige stelsel van dekkingsgraad zullen in 2017 de premies moeten stijgen en de uitkeringen moeten dalen. Zonder ingrepen zullen veel pensioenfondsen het volgens het Financieel Dagblad niet heel lang meer volhouden.

2 BELASTING EN PREMIES 2017



Het Belastingplan 2017 is voornamelijk een voortborduren op het Belastingplan 2016. Een belastingplan dat toen in het teken stond van belastingverlaging van ca. € 5 miljard. Het is altijd moeilijk te zeggen of zo'n maatregel het gewenste effect heeft gehad, maar feit is wel dat in 2016 de gestegen consumptie één van de pijlers van de economische groei is geweest. En dat heeft veel extra banen opgeleverd. Een aantal tijdelijke maatregelen zijn verlengd nu het economisch een stuk beter gaat. En een aantal eerder aangekondigde bezuinigingen zijn geschrapt. Al met al goed nieuws voor de werknemers.

2.1 LOONHEFFING

De wijzigingen in de loonheffing zijn beperkt. Een aantal bezuinigingen uit het omvangrijke besparingsplan van enkele jaren geleden is geschrapt. De percentages in de tweede en derde schijf gaan 0,4% omhoog. Dit heeft te maken met de stijging van de maximale algemene heffingskorting. En ook de stijging van de ouderenkorting. Waar het de bedoeling was deze fors te verlagen (omdat de tijdelijke verhoging van 2016 weer zou vervallen), is in het Belastingplan 2017 juist een verhoging voorgesteld van € 1.187 naar € 1.292.

Tabel loonbelasting en premies volksverzekeringen

In de tabel voor de loonheffingen zijn drie kortingen automatisch toegepast:

- De algemene heffingskorting
- De arbeidskorting
- De werkbonus

Een overzicht van de percentages voor de loonheffing in 2017:

Belastingtarief	2016	2017
Tarief eerste schijf	36,55%	36,55%
• Waarvan belasting	8,40%	8,90%
• Waarvan volksverzekeringen	28,15%	27,65%
• Lengte eerste schijf	€ 19.922	€ 19.982
Tarief tweede schijf	40,40%	40,80%
• Waarvan belasting	12,25%	13,15%
• Waarvan volksverzekeringen	28,15%	27,65%
• Lengte tweede schijf	€ 13.793	€ 13.809
Tarief derde schijf	40,40%	40,80%
• Waarvan belasting	40,40%	40,80%
• Lengte derde schijf	€ 32.706	€ 33.281
Tarief vierde schijf	52,00%	52,00%
• 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 € 2.242 naar € 2.254. De algemene heffingskorting is in 2014 inkomensafhankelijk gemaakt. Aanvankelijk was het de bedoeling dat de maximale algemene heffingskorting zou dalen naar € 2.206, maar in het Belastingplan 2017 wordt echter voorgesteld om het maximum te verhogen tot € 2.254.

Voor inkomens boven circa € 19.982 geldt dat de algemene heffingskorting wordt afgebouwd naar mate het inkomen hoger is. Vanaf een inkomen van € 67.072 is de algemene heffingskorting nihil. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de algemene heffingskorting in 2017 maximaal € 1.151.

Arbeidskorting

De arbeidskorting is een verlaging van de loonheffing en betekent voor de werknemer een hoger netto loon in handen krijgen. Voor 2017 stijgt de maximale arbeidskorting van € 3.103 naar € 3.223. De korting is afhankelijk van de hoogte van het inkomen en wordt vanaf € 32.444 (was € 34.015) met 3,6% van het meerdere boven € 32.444 afgebouwd tot € 0 bij een inkomen vanaf € 121.972 (was € 111.590).

Hoogte arbeidskorting afhankelijk van het arbeidsinkomen			
Inkomen	Arbeidskorting 2016	Arbeidskorting 2017	Vershil
€ 10.000	€ 400	€ 361	-/- € 39
€ 20.000	€ 3.103	€ 3.192	€ 89
€ 40.000	€ 2.864	€ 2.951	€ 87
€ 60.000	€ 2.064	€ 2.231	€ 167
€ 90.000	€ 864	€ 1.151	€ 287
€ 120.000	€ 0	€ 71	€ 71

Voor AOW-gerechtigden bedraagt de arbeidskorting in 2017 net als in 2016 maximaal € 1.585.

Werkbonus

Met ingang van 2017 wordt de werkbonus verleend aan personen die op 1 januari 2017 63 jaar zijn, maar nog niet 64 jaar. Personen die in 2016 62 jaar zijn geworden, hebben in 2017 geen recht op de werkbonus.

De werkbonus bedraagt op jaarbasis maximaal € 1.119 en wordt bereikt bij een inkomen van 100% van het wettelijk minimumloon. Vanaf 120% van het wettelijk minimumloon wordt de werkbonus geleidelijk afgebouwd tot nihil bij 175% van het wettelijk minimumloon.

Met ingang van 2018 komt de werkbonus te vervallen.

Tabel bijzondere beloningen

Het effect van de afbouw / opbouw in de algemene heffingskorting en de arbeidskorting is in de tabel voor de bijzondere beloning verwerkt. Daarmee sluit het bijzonder tarief aan bij de berekening van de inkomstenbelasting.

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 55,60% zijn.

Tabel bijzondere beloningen 2017			
Jaarloon	Zonder loonheffingskorting	Met loonheffingskorting	Verrekenende korting
-	36,55 %	0,00 %	0,00 %
6.482	36,55 %	34,78 %	-/- 1,77 %
10.054	36,55 %	8,23 %	-/- 28,32 %
18.620	36,55 %	36,55 %	0,00 %
19.983	40,80 %	45,59 %	4,79 %
32.445	40,80 %	49,19 %	8,39 %
67.073	52,00 %	55,60 %	3,60 %
121.730	52,00 %	52,00 %	0,00 %

2.2 PREMIES SOCIALE VERZEKERINGEN

Op basis van het premieplichtig loon van 2015 wordt de werkgever in 2017 ingedeeld in één van de drie hiernavolgende categorieën:

- Kleine werkgever indien het premieplichtig loon lager is dan € 322.000
- Middelgrote werkgever indien het premieplichtig loon hoger is dan € 322.000 maar niet hoger dan € 3.220.000
- Grote werkgever indien het premieplichtig loon hoger is dan € 3.220.000

Deze indeling bepaalt of de werkgever een individuele premie Whk betaalt of een premie die (deels) gebaseerd is op een sectorpremie.

Een overzicht van de sociale premies voor 2017

Naam	2015	2016	2017
Sectorfonds 35 Gezondheid	2,05 %	1,72 %	0,94 %
Algemeen werkloosheidsfonds Awf	2,07 %	2,44 %	2,60 %
Arbeidsongeschiktheidsfonds Aof (incl. opslag 0,5%)	5,25 %	5,88 %	6,16 %
Rekenpremie Werkhervattingskas UWV	1,15 %	1,15 %	1,10 %
Gemiddelde WGA-premie voor vaste werknemers	0,48 %	0,47 %	0,74 %
Gemiddelde WGA-premie voor flexkrachten	0,24 %	0,24 %	
Gemiddelde ZW-premie voor flexkrachten	0,35 %	0,36 %	0,35 %

Het maximum premieloon stijgt van € 52.763 naar € 53.697

Premie WW

In 2016 zijn de effecten van de economische groei op de WW zichtbaar. Het aantal WW-uitkeringen is in vrijwel alle sectoren gedaald. Naar verwachting gaat in 2017 de daling voort. Verrassend is het dan toch dat de premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (het deel van de WW ná 6 maanden werkloosheid) stijgt.

De sectorpremie 35 Gezondheid daalt van 1,72% naar 0,94%.

2.3 ZORGPREMIE

De door de werkgever te betalen inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet daalt van 6,75% naar 6,65% in 2017.

Belangrijkste cijfers op een rijtje	2016	2017
Verplichte eigen risico	€ 385	€ 385
Maximale zorgtoeslag eenpersoonshuishoudens	€ 998	€ 1.018
Maximale zorgtoeslag meerpersoonshuishoudens	€ 1.905	€ 1.947
Inkomensafhankelijke heffing Zvw werkgever	6,75 %	6,65 %
Verlaagde premie Zvw (zzp'ers)	5,50 %	5,40 %
Premie wlz	9,65 %	9,65 %

De verlaagde inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet gaat van 5,50% naar 5,40%. De verlaagde premie Zorgverzekeringswet is de werknemersheffing Zvw bij ex-werknemers, pseudo werknemers en dga's. De werknemersheffing Zvw is ook van toepassing bij opting-in.

2.4 REGISTRATIE SV-DAGEN IS VERVALLEN

De Sociale Verzekeringswetgeving wordt in het vervolg uitgevoerd op basis van de 'verloonde uren'. Dit is een rubriek in de maandelijkse loonaangifte. Daarmee is registratie van de sociale verzekeringsdagen niet meer nodig. Het begrip heeft geen betekenis meer.

In de maandelijkse loonaangifte van een werknemer moet staan hoeveel uren in het aangiftetijdvak verloond zijn. Dat is van belang voor het lage-inkomensvoordeel (LIV). Het gemiddelde uurloon wordt namelijk bepaald door het totale loon te delen door het aantal verloonde uren.

De belangrijkste situaties zijn als volgt:

- Als verlof wordt uitbetaald, tellen deze verlofuren als extra verloonde uren;
- Als een werknemer verlof koopt, gaat het aantal verloonde uren omlaag met het aantal gekochte uren.

2.5 HARMONISERING PREMIEKORTING SCHOLINGSBELEMMERDEN

Een werknemer is scholingsbelemmerd als:

- Hij jonger is dan 18 jaar, door ziekte of handicap problemen gehad heeft bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afronding van dat onderwijs bij een werkgever in dienst treedt;
- Hij 18 jaar of ouder is, geen uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wajong krijgt, door ziekte of handicap problemen heeft gehad bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afronding van dit onderwijs in dienst komt.

Voor scholingsbelemmerden die niet onder de doelgroep banenafpraak vielen, bestond tot eind 2016 een premiekorting van € 7.000. Voor de scholingsbelemmerden die wel onder de banenafpraak viel, was de premiekorting € 2.000. Uit oogpunt van harmonisatie wordt de premiekorting in alle gevallen dat een verklaring scholingsbelemmeringen wordt afgegeven bepaald op € 2.000 per jaar, voor maximaal drie jaar.

2.6 KINDEROPVANG

Ouders betalen in 2017 minder voor kinderopvang. Vanaf 2017 investeert het kabinet € 200 miljoen per jaar in de kinderopvang, waarvan € 136 miljoen voor de inkomensafhankelijke kinderopvangtoeslag bestemd is. Dit heeft tot gevolg van volgend jaar de kinderopvangtoeslag stijgt.

Bijna alle ouders met kinderen in de opvang ontvangen in 2017 meer kinderopvangtoeslag. Hoeveel het voordeel is, hangt af van de hoogte van het inkomen. Een gezin met een gezamenlijk inkomen van € 50.000 én met kinderen op de dagopvang, gaat er volgend jaar circa € 180 op vooruit. Maar het zijn vooral ouders in de hogere inkomensgroepen die door de hogere kinderopvangtoeslag minder voor de kinderopvang gaan betalen (tot circa € 900). Dat is omdat de minister juist deze inkomensgroep wil stimuleren deel te gaan nemen aan het arbeidsproces.

In 2017 gaan de uurtarieven van de kinderopvang omhoog. De uurtarieven worden:

Soort kinderopvang	leeftijd	2016	2017
Dagopvang	0 - 4 jaar	€ 6,89	€ 7,18
Buitenschoolse opvang	4 – 12 jaar	€ 6,42	€ 6,69
Gastouderopvang	0 – 12 jaar	€ 5,52	€ 5,75

Er zijn plannen om ook kinderopvangtoeslag toe te kennen voor de peuterspeelzaal, maar dit zal pas op zijn vroegst in 2018 kunnen ingaan.

2.7 VERMOGENSRENDEMENTSHEFFING

In box 3 wordt het vermogen belast voor het rendement dat met het vermogen is behaald. In de inkomstenbelasting wordt dit de vermogensrendementsheffing genoemd. De vermogensrendementsheffing gaat niet uit van het werkelijk behaalde rendement, maar van een forfaitair rendement. Het werkelijke rendement (bijv. de ontvangen rente) is voor de Belastingdienst niet relevant. Het forfaitaire rendement is sinds jaren één vast percentage van 4%. Maar met het blijvend lage rentepercentage staat het forfaitaire rendement van 4% onder druk. En daarom is besloten om per 2017 de vermogensrendementsheffing afhankelijk te maken van de hoogte van uw totale vermogen.

Over het berekende rendement wordt 30% belasting berekend. Door de introductie van een staffel komt de heffing over het vermogen voor het jaar 2017 uit op een percentage variërend van 0,86% tot 1,62%. Het heffingsvrije vermogen is voor 2017 € 25.000.

Vermogen	Percentage 1,63%	Percentage 5,5%	Belasting 30% is effectief
Tot € 25.000	nihil		0,00%
Vanaf € 25.001 - € 75.000	67%	33%	0,87%
Vanaf € 75.001 - € 975.000	21%	79%	1,41%
Boven € 975.000		100%	1,65%

2.8 DIGIPOORT

Digipoort is de digitale communicatielijn met de overheid voor bedrijven. Het is de opvolger van het BAPI-kanaal. Vanaf 1 maart 2017 kan het indienen van de aangifte loonheffingen alleen nog maar met

Digipoort. Digipoort is geen nieuw communicatiekanaal. Het wordt al jaren gebruikt voor bijvoorbeeld de aangiftes Omzetbelasting en de ziek- en betermeldingen naar het UWV. En nu dus ook voor de aangiftes loonheffingen. Digipoort ontvangt het bericht, verzorgt de controle op een aantal eisen en bevestigt namens de Belastingdienst de ontvangst van de aangifte. Feitelijk de zelfde functies als het BAPI-kanaal.

2.9 INKOMENSCODE 21 VERVALT

De uitkeringen onder inkomenscode 21, zoals overige pensioenen, lijfrenten en dergelijke, krijgen vanaf 1 januari 2017 in de loonaangifte nieuwe codes. Dit is nodig om het UWV inzicht te verschaffen in de aard van de betaling.

De volgende codes vervangen per 1 januari 2017 inkomenscode 21: Transitievergoeding

Code

- 54 Opname levenslooptegoed door een werknemer die op 1 januari 2017 61 jaar of ouder is
- 61 Aanvulling van de werkgever aan een werknemer op een uitkering werknemersverzekeringen, terwijl de dienstbetrekking is beëindigd
- 62 Ontslagvergoeding/ transitievergoeding

Deze drie codes moeten, als deze worden gekozen, altijd verbonden zijn aan het dienstverband.

3 WET DEREGULERING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES



Sinds 1 mei heeft de Wet Deregulering Arbeidsrelaties (WDBA) de VAR-verklaring afgeschaft. De VAR-verklaring gaf teveel onduidelijkheden in de arbeidsrelatie en de Belastingdienst had niet voldoende mensen en middelen om al de zzp-relaties te controleren. Als vervanging zijn de modelovereenkomst ingevoerd. 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.

3.1 WET DBA

De Wet Deregulering Arbeidsrelaties geeft geen nieuwe regels, anders dan dat de VAR verklaring is afgeschaft. Modelovereenkomsten en ter beoordeling aangeboden overeenkomsten hebben tot doel vooraf zekerheid te bieden over de vraag of sprake is van een arbeidsrelatie.

Opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen een bepaalde mate van zekerheid ontleen aan de overeenkomst, op voorwaarde dat de werkzaamheden in overeenstemming met de overeenkomst worden uitgevoerd. Maar dan nog kan de Belastingdienst op een later moment bij een onderzoek concluderen dat toch sprake is van een dienstbetrekking.

Het gebruik van een beoordeelde overeenkomst is niet verplicht. Of en zo ja, welke overeenkomst gebruikt wordt, is aan opdrachtgever en opdrachtnemer. Als een overeenkomst ter beoordeling wordt aangeboden, zou binnen zes weken antwoord moeten komen van de Belastingdienst. Maar over het algemeen geeft de behandeling ervan aanleiding tot aanvullend overleg en gaat het veel langer duren voordat de goedkeuring wordt afgegeven. Bovendien is de overeenkomst gevoelig voor wetswijzigingen en jurisprudentie. Wordt geen overeenkomst toegepast, dan zal de Belastingdienst de situatie beoordelen en eventueel de conclusie trekken dat sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Dat leidt dan tot een correctieverplichting of een naheffingsaanslag.

3.2 OVEREENKOMSTEN ZIJN OPENBAAR

De Belastingdienst beoordeelt de overeenkomsten en maakt deze openbaar, zodat ook andere opdrachtgevers en opdrachtnemers gebruik kunnen maken van de overeenkomsten. Deze worden gepubliceerd op de website van de Belastingdienst. In het (model)overeenkomsten staan geelgearceerde bepalingen die in principe niet gewijzigd of weggelaten mogen worden. Als een gepubliceerde overeenkomst ongewijzigd wordt overgenomen, geeft dat een goede basis tot vrijwaring voor de loonheffingen.

3.3 ZELF OVEREENKOMST OPSTELLEN

De Belastingdienst heeft ook bepalingen gegeven waar de ingediende overeenkomsten aan worden getoetst. Deze bepalingen zijn bedoeld om opdrachtgever en opdrachtnemer te helpen bij het samenstellen van een overeenkomst.

Verplichting persoonlijke arbeid

Er is geen sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer zich zonder toestemming van de opdrachtgever mag laten vervangen;
- De opdrachtnemer zich laat vervangen, maar wel verantwoordelijk blijft voor de kwaliteit van het werk en het nakomen van de gemaakte afspraken;
- De opdrachtgever heeft geen recht om vervangers te weigeren, anders dan op grond van objectieve kwalificaties of diploma's.

Er is wel sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer zich laat vervangen, en de opdrachtgever daarbij inspraak heeft wie de vervanger is of daarbij instemming moet verlenen.

Verplichting loonbetaling

Er is geen sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer alleen betaald krijgt voor de daadwerkelijk gemaakte uren / kosten.

Er is wel sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer doorbetaald krijgt tijdens ziekte of vakantie.

Gezagsverhouding

Er is geen sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer kan zelf de inhoud van het werk en de aanpak bepalen;
- De opdrachtnemer voert de werkzaamheden zelfstandig uit;
- De opdrachtgever heeft geen toezicht op het werk van de opdrachtnemer.

Er is wel sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer instructies van de opdrachtgever ontvangt;
- De opdrachtnemer moet zich houden aan de richtlijnen en protocollen van de opdrachtgever;
- De opdrachtnemer moet verantwoording afleggen tijdens de looptijd van de overeenkomst.

Andere bepalingen

Er is geen sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer zorgt zelf voor gereedschap en materialen;
- De opdrachtnemer draagt het risico als het werk niet goed of niet op tijd klaar is;
- De opdrachtnemer behoudt het intellectuele eigendom;
- De opdrachtnemer is aansprakelijk voor de schade die hij veroorzaakt.

Er is wel sprake van een dienstbetrekking als:

- De opdrachtnemer heeft een concurrentiebeding (andere opdrachtgevers);
- De opdrachtnemer heeft een relatiebeding (mag nu en in de toekomst geen contact hebben met klanten).

3.4 UITGESTELD TOT 2018

ZZP'ers worden volgens hun belangenorganisaties massaal aan de kant gezet door opdrachtgevers. Opdrachten aan ZZP'ers worden stopgezet omdat bedrijven bang zijn voor de gevolgen van de Wet DBA. Volgens ZZP Nederland zijn al 40.000 zelfstandigen de dupe geworden van de nieuwe wet. Ook andere belangenorganisaties zeggen dat tienduizenden zelfstandigen opdrachten kwijtraken door de wet.

Een van de knelpunten is de gezagsverhouding. Als er sprake is van een gezagsverhouding, veronderstelt de Belastingdienst een loondienst. Zelfs al als er overleg plaats vindt over de werkplanning. Ook lijkt het er op dat werkgevers hun toevlucht gaan nemen tot payrollbedrijven via welke zij de zzp'ers binnen halen. De payroll bedrijven maken nu handig gebruik van de onzekerheid als gevolg van de Wet DBA.

Staatssecretaris Wiebes herkent deze signalen. Vrijdag 18 november is besloten de overgangperiode te verlengen tot 1 januari 2018. Vooralsnog 'uitstel' en geen 'afstel', zoals veel ZZP'ers vragen. Het uitstel betekent dat de overeenkomsten niet verplicht zijn en dat de Belastingdienst zeer terughoudend zal zijn in het boetebeleid (behalve als er gesjoemeld wordt).

3.5 AFSCHAFFING FICTIEF DIENSTVERBAND RAAD VAN TOEZICHT

Tot 1 mei 2016 stond de Raad van Toezicht, als deze een vergoeding ontving, in fictieve dienstbetrekking tot zorginstelling. Daartoe was de zorginstelling verplicht premie Zorgverzekeringswet te betalen en loonheffingen in te houden. Bij de afschaffing van de VAR op 1 mei 2016 is bepaald dat de fictieve dienstbetrekking niet meer van toepassing is op de Raad van Toezicht. Voor 2016 heeft de zorginstelling de keuze gekregen uit twee opties:

- Heel 2016 in de loonadministratie houden als fictieve dienstbetrekking
- Vanaf 1 mei uit de loonadministratie en de vergoeding over de periode mei tot en met december onbelast uit te keren (en via een IB47 formulier te melden bij de Belastingdienst).

Vanaf 1 januari 2017 is het niet meer mogelijk de fictieve dienstbetrekking toe te passen. De vergoeding voor de Raad van Toezicht is onbelast. De persoon zal zelf via de aangifte Inkomstenbelasting de beloning moeten opgeven, en daar vervolgens alsnog loonbelasting en premie zorgverzekeringswet over moeten betalen. De zorginstelling moet de vergoeding melden via het IB47 formulier aan de Belastingdienst. Vergeet dit niet ook aan de betrokken persoon te melden.

Er is nog wel een mogelijkheid om de beloning van de Raad van Toezicht ook ná 1 januari 2017 via de loonadministratie te laten lopen. Dat voorkomt dat de persoon een naheffingsaanslag krijgt via de Inkomstenbelasting. In dat geval moet de zorginstelling samen met de persoon van de Raad van Toezicht kiezen voor 'opting-in'. Daartoe moeten beide partijen een verzoek indienen bij de Belastingdienst. Als de Belastingdienst het verzoek toekent, kan de beloning via de loonstrook lopen. Er is wel een belangrijk verschil tussen de fictieve dienstbetrekking en de 'opting-in'-regeling. Bij de fictieve dienstbetrekking betaalt de werkgever de premie zorgverzekeringswet, bij de 'opting-in'-regeling komt de premie zorgverzekeringswet voor rekening van de 'werknemer' (het lage premiepercentage van 5,4%). Bij toepassing van 'opting-in' is vanzelfsprekend geen opgave IB47 meer nodig.

Voor BTW is en blijft de Raad van Toezicht ondernemer. De Wet Deregulering Arbeidsrelaties hebben hier geen invloed op. Dit betekent dat elk betaald lid van de Raad van Toezicht in principe BTW in rekening moet brengen. Wat die persoon natuurlijk wel de mogelijkheid biedt om gebruik te maken van de kleine ondernemersregeling.

4 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN



De regelgeving rondom arbeid heeft in 2016 veel aandacht gekregen. Zo is er een voorstel voor wijziging van de Arbowet, zijn er nieuwe beleidsregels voor de zieke werknemer en is er de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Voor de ondernemingsraad is dit het werkveld waarop zij invloed kunnen uitoefenen. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens, en kan zo nodig forse boetes opleggen.

4.1 REGISTRATIE GEZONDHEIDSGEGEVENS

Het is niet toegestaan om zomaar gezondheidsgegevens van werknemers vast te leggen. De Autoriteit Persoonsgegevens bewaakt wetgeving rondom de privacy en controleert daartoe de gegevens die werkgever over de gezondheid van (zieke) werknemers vastleggen. Sinds april 2016 gelden nieuwe regels.

Sollicitatie

Tijdens een sollicitatieprocedure mogen geen vragen gesteld worden over de gezondheid van een sollicitant of over diens ziekteverzuim in het verleden. Alleen onder strikte voorwaarden mag een werkgever een aanstellingskeuring laten uitvoeren. Een van de voorwaarden is dat de functie bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de sollicitant. En alleen die aspecten mogen in de keuring worden beschouwd. Het oordeel van de bedrijfsarts mag alleen na instemming van de sollicitant kenbaar worden gemaakt aan de potentiële werkgever.

Het doelgroepregister

Om te kunnen voldoen aan de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, mag een werkgever informatie opvragen uit het doelgroepregister bij het UWV. Hiervoor heeft de werkgever het burgerservicenummer van de sollicitant nodig. Het UWV verstrekt géén informatie aan de werkgever over de reden van opname in het register.

De ziekmelding

Het is werkgever verboden om gegevens over de gezondheidstoestand aan de (zieke) werknemer te vragen en te registreren. De werkgever mag alleen gegevens vragen en registreren die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en/of in het kader van re-integratie van de zieke werknemer. Als een werknemer zich ziek meldt, mogen de volgende gegevens over zijn gezondheid gevraagd en geregistreerd worden:

- Het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- De vermoedelijke duur van het verzuim;
- De lopende afspraken en werkzaamheden;
- Of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt;
- Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel regresrecht aan de orde is.

De werkgever mag in principe geen andere gegevens over de gezondheid verwerken dan de hierboven genoemde gegevens. Ook niet met toestemming van de werknemer. Alleen wanneer een werknemer een ziekte heeft waarbij het noodzakelijk kan zijn dat collega's in geval van nood weten hoe te handelen (bijvoorbeeld bij epilepsie of suikerziekte), mag de werkgever de vrijwillig door de werknemer verstrekte gegevens over zijn ziekte registreren.

De probleemanalyse

Is er volgens de bedrijfsarts sprake van dreigend langdurig ziekteverzuim, dan is de werkgever verplicht om binnen zes weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid een advies van de bedrijfsarts of arbodienst over de ziekte van de werknemer te vragen. De bedrijfsarts of arbodienst stelt hiervoor een probleemanalyse op, waarin onder andere de aard van de klachten, de beperkingen en de omstandigheden van de situatie van de zieke werknemer worden beschreven. De probleemanalyse gaat niet naar de werkgever. Aan de hand van de probleemanalyse brengt de bedrijfsarts of arbo-

dienst een advies uit aan de werkgever, waarin staat welke concrete stappen de werkgever kan zetten om herstel en werkhervatting te bevorderen. In het advies staan geen gegevens over de gezondheid die de werkgever niet mag verwerken, zoals de aard en oorzaak van de ziekte. Wel mag de werkgever informatie krijgen over de functionele beperkingen en de mogelijkheden die de werknemer nog heeft en wat deze betekenen voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen.

Vangnet bij zwangerschap

Voor de zwangere werknemster die door zwangerschap gerelateerde klachten verzuimt, geldt dat zij niet verplicht is de aard en de oorzaak van het verzuim aan de werkgever door te geven. In de Ziekte-wet wordt bepaald dat een werkgever ook met terugwerkende kracht het ziekgeld uitbetaald kan krijgen als hij redelijkerwijs niet kon weten dat er sprake was van een vangnetsituatie. Dit geeft de zwangere werknemster de gelegenheid om haar werkgever op een later tijdstip te informeren over de zwangerschap en of dit de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is, zonder dat dit als consequentie heeft dat de werkgever het ziekgeld misloopt. De zwangere werknemster hoeft bij verzuim wegens zwangerschap gerelateerde klachten dus niet aan de werkgever te vertellen dat zij onder een vang-netbepaling valt. Op het moment dat de bedrijfsarts weet dat het verzuim zwangerschap gerelateerd is, moet hij dit aan de werkgever laten weten, zodat deze aanspraak kan maken op ziekgeld.

Bedrijfsarts / arbodienst

De werkgever kan een arbodienst of bedrijfsarts inschakelen om een oordeel te geven over de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. De werkgever kan dan samen met de werknemer bekijken wat voor werkzaamheden de werknemer (nog) wel kan doen. De bedrijfsarts mag de volgende gegevens over de gezondheid van een zieke werknemer aan de werkgever verstrekken:

- De werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- De verwachte duur van het verzuim;
- De mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- Eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

Deze gegevens die de bedrijfsarts / de arbodienst verstrekt, mag de werkgever verwerken.

De Autoriteit Persoonsgegevens kan bij overtreding boetes opleggen, variërend van enkele duizenden euro's tot honderdduizenden euro's. Een serieuze zaak dus om de toepassing van de regels te bewaken.

4.2 HUIS VOOR KLOKKENLUIDERS

Op 1 juli 2016 is de Wet Huis voor Klokkenluiders in werking getreden. Deze wet beschermt werknemers die een misstand in de organisatie willen melden. Organisaties met tenminste 50 werknemers moeten nu een klokkenluidersregeling hebben. In de regeling moet beschreven staan hoe de werkgever omgaat met meldingen over misstanden.

In de wet is vastgelegd wat hier in ieder geval in de regeling moet zijn opgenomen:

- Op welke manier met de interne melding wordt omgegaan;
- Wanneer er sprake is van een misstand (de definitie van een misstand);
- Bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden;
- Dat vertrouwelijk met de melding wordt omgegaan als de melder aangeeft dat hij dat wil;
- Dat de werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen.

De werkgever is verplicht om alle werknemers schriftelijk of digitaal te informeren over de klokkenluidersregeling.

Een werknemer moet eerst een interne melding doen bij zijn werkgever. Als die is afgehandeld, kan de werknemer een melding doen bij een externe instantie. De werkgever moet de werknemers informeren wanneer en waar een externe melding gedaan kan worden. Dit is meestal een inspectie of toezichthouder. Het kan ook bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders. De werkgever is verplicht de medewerker rechtsbescherming te bieden bij zo'n melding.

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de interne meldregeling.

4.3 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENWET

Besluiten over de arbeidsomstandigheden vallen onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Het gaat hier bijvoorbeeld om:

- Het opzetten en uitvoeren van de risico-inventarisatie en evaluatie;
- Het opstellen en uitvoeren van het Plan van Aanpak;
- Het takenpakket van de preventiemedewerker;
- Het kiezen van de arbodienstverlener en het mede vormgeven van de inhoud van het contract.

Uit onderzoek blijkt dat bij ruim de helft van de bedrijven een RI&E ontbreekt. Dat zelfde cijfer kan worden gezegd over de aanwezigheid van de preventiemedewerker. En ook de bedrijfsarts blijkt onvoldoende ruimte te krijgen om een goede beroepsuitoefening. Deze en andere knelpunten zijn aanleiding voor een wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet.

Preventiemedewerker

De preventiemedewerker gaat in het wetsvoorstel meer samenwerken met de bedrijfsarts en de ondernemingsraad. Onder andere over de maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Bovendien wordt de taak verzaamd. En om de uitvoering ervan mogelijk te maken, moet de preventiemedewerker over voldoende draagvlak binnen de organisatie beschikken. Werknemers moeten de preventiemedewerker weten te vinden en hem kunnen benaderen. De ondernemingsraad wordt mede verantwoordelijk voor het functioneren van de preventiemedewerker. Daartoe krijgt de ondernemingsraad in het wetsvoorstel instemmingsrecht over de aanstelling van de preventiemedewerker. De Tweede Kamer heeft er nu mee ingestemd dat de ondernemingsraad ook instemmingsrecht krijgt over de aanstelling van preventiemedewerkers.

Bedrijfsarts

De rol van de bedrijfsarts wordt versterkt. Vooral op het vlak van advisering gericht op preventie. Er komt een consultatiemogelijkheid voor werknemers. Dit moet een persoonlijke ontmoeting zijn, dus geen internet of telefoongesprek. De consultatiemogelijkheid moet aan een aantal vereisten voldoen:

- Werknemers moeten geïnformeerd worden over de mogelijkheid;
- Werknemers moeten zonder toestemming van de werkgever een gesprek met de bedrijfsarts kunnen hebben;
- Er mogen geen onnodige voorwaarden worden verbonden aan het tijdstip of de plaats van dat gesprek;
- De bedrijfsarts mag de werkgever niet informeren over het bedrijfsconsult op een tot de werknemer herleidbaar niveau.

De bedrijfsarts en de werkgever moeten een basiscontract opstellen waarin tenminste vijf afspraken zijn verwerkt:

- Vrije toegang voor de bedrijfsarts tot alle werkplekken;
- Werknemers moeten het recht hebben op een second opinion van een andere bedrijfsarts (door de bedrijfsarts te noemen);
- De klachtenprocedure van de bedrijfsarts;
- De manier waarop de samenwerking tussen preventiemedewerkers en OR wordt vormgegeven;
- De bedrijfsarts moet tijd krijgen voor het opsporen, het diagnosticeren en het melden van beroepsziekten.

Het wetsvoorstel wijziging Arbeidsomstandighedenwet is op 13 september aangenomen door de Tweede Kamer. De verwachting was dat de wet per 1 januari 2017 zou ingaan, maar deze is uitgesteld tot 1 juli 2017. Dat geeft ondernemingsraden ook meer tijd om zich voor te bereiden op de wijzigingen.

Stijging van de kosten

Als gevolg van de uitbreiding van de taken van de arbodiensten en bedrijfsartsen zullen de arbokosten naar verwachting fors gaan stijgen. En wel om de volgende redenen:

- De onbeperkte toegang van werknemers tot de bedrijfsarts;
- De bedrijfsarts moet zich toeleggen op opsporen en herkennen van beroepsziekten;
- De bedrijfsarts en de arbodienst krijgen preventietaken en moeten meer gaan samenwerken met de preventiemedewerkers.

5 NO-RISKPOLIS VAN UWV



Een no-riskpolis biedt dekking tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Normaal gesproken moet een werkgever bij ziekte loon doorbetalen. Maar voor een werknemer met no-riskdekking die ziek wordt ontvangt de werkgever een Ziektewet-uitkering van UWV. Die compenseert de loonkosten voor de werkgever bij ziekte. Ook telt de werknemer niet mee voor de bepaling van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Wel moet de werkgever zich inspannen voor re-integratie.

5.1 DOELGROEP

De no-riskpolis geldt voor de volgende werknemers:

- Die een uitkering ontvangen op basis van de WIA, WAO, WAZ of Wajong. Het UWV meldt in de uitkeringsbrief dat de no-riskpolis voor de werknemer geldt;
- Die ooit een Wajong-uitkering kreeg;
- Die van de gemeente of UWV een verklaring hebben ontvangen waarin staat dat de werknemer arbeidsgehandicapt is;
- Die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort;
- Die vóór 8 juli 1954 geboren is, langer dan één jaar werkloos is en direct vanuit de WW in dienst treedt (vanaf de 14^e week van ziekte).

Werkgevers zien de leeftijd van oudere werkzoekenden als een potentieel risico. Vooral de kans op een hoger ziekteverzuim en de daaraan verbonden re-integratie verplichtingen. Om dit argument weg te nemen, is besloten de leeftijd voor de no-risk polis ten behoeve van werkloze ouderen met ingang van 2017 te verlagen naar 56 jaar.

De no-riskpolis hoeft niet aangevraagd te worden. De werknemer wordt geacht te weten dat aan hem de status is toegekend. Daarom mag bij een ziekmelding om worden gevraagd of de no-riskpolis op de werknemer van toepassing is. Deze vraag mag niet gesteld worden bij de aanstelling of binnen twee maanden erna. Als bij een ziekmelding de no-riskpolis geldt, moet de ziekmelding (met vermelding dat de no-riskpolis van toepassing is) naar het UWV worden opgestuurd. Het UWV toetst de ziekmelding of inderdaad de no-riskpolis geldt en zal, als dit in orde is, tot een uitkering aan de werkgever besluiten.

5.2 DUUR NO-RISKPOLIS

In principe geldt de no-riskpolis voor de duur van 5 jaar. Maar in enkele bijzondere gevallen geldt de no-riskpolis zo lang de werknemer in dienst is en:

- Een WSW-indicatie heeft;
- Een Wajong uitkering heeft of heeft gehad;
- Na 1 januari 2015 door begeleiding van de gemeente is komen werken en het UWV heeft vastgesteld dat de werknemer niet in staat is om het minimumloon te verdienen.

5.3 COMPENSATIE

Het UWV betaalt ten minste 70 procent van het loon. Als in het eerste jaar van ziekte 100% wordt doorbetaald, kan de werkgever het UWV schriftelijk verzoeken om 100 procent van het loon te compenseren. Dit moet de werkgever invullen op het ziekmeldingsformulier. Het UWV compenseert maximaal 100 procent van het ziektewetdagloon. Het dagloon Ziektewet kan lager zijn dan het feitelijk dagloon van de werknemer, als het loon hoger is dan het maximum premieloon werknemersverzekeringen.

6 CAO VVT 2016 - 2018



Op 14 oktober 2016 is een onderhandelaarsakkoord bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg 2016 - 2018. Naast een verhoging van het salaris, biedt deze cao een oplossing voor het feit dat over de jaren 2012 tot en met 2016 geen ORT is betaald over het opgenomen verlof. Dit akkoord heeft niet de instemming van het FNV Zorg en Welzijn. Als eind november de instemming is ontvangen van de betrokken partijen, kan in de loonbetaling van december de nieuwe cao worden toegepast.

6.1 VERHOOGING SALARIS EN EINDEJAARSUITKERING

De verhoging van het salaris heeft betrekking op twee onderdelen:

- Het salaris
- De eindejaarsuitkering

De levensloopbijdrage voor de sector V&V komt met ingang van 2017 te vervallen.

Structurele salarisverhoging

- Per 1 oktober 2016 worden de salarissen verhoogd met 0,65%;
- Per 1 januari 2017 einde van de werkgeversbijdrage levensloop -/- 0,5%;
- Per 1 juli 2017 worden de salarissen verhoogd met 1%.

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt met ingang van 1 januari 2017 in drie stappen verhoogd tot een 13e maand. Op hetzelfde moment wordt de grondslag voor de opbouw van de eindejaarsuitkering versoberd. De vakantietoeslag verdwijnt uit de basis voor de eindejaarsuitkering. Daarnaast wordt de eindejaarsuitkering met ingang van 2017 met één maand vervroegd, zodat werknemers ruim voor de feestdagen kunnen beschikken over de eindejaarsuitkering.

Deze verandering in de uitbetaling betekent ook dat de opbouwperiode verandert. De eindejaarsuitkering 2017 wordt uitgekeerd over een opbouwperiode van januari 2017 tot en met november 2017. Deze uitkering heeft dus een opbouw van 11 maanden. De EJU die in 2018 en latere jaren wordt uitgekeerd, kent een opbouwperiode van december van het voorgaande jaar tot en met november van het jaar waarin de uitkering komt.

Om te komen tot een volwaardige 13^e maand wordt de huidige eindejaarsuitkering in drie stappen verhoogd van 5,7% naar 8,33%:

- Per 1 januari 2017 wordt de opbouw verhoogd naar 7,0% van het salaris;
- Per 1 december 2017 wordt de opbouw verhoogd tot 7,4% van het salaris;
- Per 1 december 2019 wordt de opbouw verhoogd tot 8,33% van het salaris.

6.2 VERLOFMANDJE

Het verlofmandje wordt per 2017 ingekrompen. Het verlof wordt verminderd met 21,6 uur per jaar. Van deze vermindering is 14,4 uur bedoeld ter financiering van het ORT-dossier. Na de drie jaren waarin het ORT-verleden is uitbetaald, wordt dit deel ingezet om de verhoging van de eindejaarsuitkering tot een 13^e maand te financieren. De resterende 7,2 uren wordt ingezet om de werknemer weer aanspraak te geven op betaald verlof in het geval van bijzondere gebeurtenissen, zoals huwelijk en overlijden van bloed- en aanverwanten.

Omdat het verlofmandje wordt teruggebracht, resteert er minder verlof waarover ORT moet worden uitbetaald.

6.3 ORT DOORBETAALD TIJDENS VAKANTIE

Met ingang van 1 januari 2017 wordt onregelmatigheidstoeslag (ORT) ook uitbetaald over zowel de wettelijke als de bovenwettelijke verlofuren. Het uit te betalen ORT-percentages wordt berekend over de afgelopen 6 maanden voorafgaand aan de opname van het verlof.

6.4 COMPENSATIE ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG

Op grond van een uitspraak van het Europees Hof moet ORT worden uitbetaald over het volledige vakantieverlof, dus zowel het wettelijke als het bovenwettelijke verlof. Dit is nog eens bevestigd door het Gerechtshof Den Haag op 13 september jl. Werknemers kunnen een terugvordering claimen over vijf jaren.

Werknemers, die in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016 ORT hebben ontvangen en nog steeds in dienst zijn, krijgen van de werkgever een individuele vaststellingsovereenkomst aangeboden waarin met de werknemer een afkoopsom wordt overeengekomen, als schikking. De werknemer die deze individuele vaststellingsovereenkomst ondertekent, ziet af van verdere loonvorderingen over de ORT.

Werknemers die het dienstverband hebben beëindigd, vallen niet onder de nieuwe cao. ActiZ stelt dat de werkgever deze ex-medewerkers niet actief hoeft te benaderen.

De schikking ter compensatie van niet uitgekeerde ORT bestaat uit 2 delen:

- Een uitkering ter compensatie van mogelijk gemiste ORT over het wettelijk verlof
- Twee eenmalige uitkeringen ter compensatie van mogelijk gemiste ORT over het bovenwettelijk verlof en wettelijke rente.

Uitkering ter compensatie van mogelijk gemiste ORT over het wettelijk verlof

Hoewel het de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016 betreft, wordt de berekening gebaseerd op het kalenderjaar 2015.

Bij de berekening wordt uitgegaan van de gemiddelde ORT over de gewerkte uren gemeten over 2015. Bij de berekening wordt rekening gehouden met periodes waarin de medewerker niet in dienst is geweest, in deeltijd heeft gewerkt en periodes waarover men geen ORT heeft ontvangen. Als de werknemer gemotiveerd kan aangeven waarom 2015 niet representatief is, kunnen werkgever en werknemer een andere referentieperiode overeen komen.

De schikking bestaat uit een bedrag gebaseerd op een berekening van mogelijk gemiste ORT over 144 verlofuren per jaar in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016. Werknemers die in deeltijd werken, periodes in deeltijd hebben gewerkt en/of die niet de gehele periode in dienst zijn geweest of periodes geen ORT hebben ontvangen, ontvangen de vergoeding naar rato.

De compensatie van de gemiste ORT over het wettelijk verlof wordt door de werkgever in 3 gelijke delen in de maand februari van de jaren 2017, 2018 en 2019 uitbetaald. Een werkgever mag er voor kiezen om deze bedragen eerder uit te betalen tenzij de werknemer dat anders wil. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het door de werknemer nog niet ontvangen, resterende compensatiebedrag aan de werknemer ineens uitgekeerd.

Twee eenmalige uitkeringen

Het tweede deel van de schikking bestaat uit twee eenmalige uitkeringen:

- Werknemers die op 1 december 2016 in dienst zijn, ontvangen in december 2016 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal je bruto salaris over de maand december 2016. De medewerkers met een 0-uren contract en medewerkers met een min/max contract, waarbij het salaris over december pas na afloop van de maand bekend is, ontvangen de eenmalige uitkering in januari 2017.
- Werknemers die op 1 februari 2017 in dienst zijn, ontvangen in februari 2017 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal je bruto salaris over de maand februari 2017. De medewerkers met een 0-uren contract en medewerkers met een min/max contract, waarbij het salaris over februari 2017 pas na afloop van de maand bekend is, ontvangen de eenmalige uitkering in maart 2017.

De werknemer die de vaststellingsovereenkomst over de compensatieregeling ORT niet willen tekenen, hebben geen recht op de twee eenmalige uitkeringen. De werkgever heeft het recht om in dat geval de eenmalige uitkeringen die eventueel in december 2016 en in februari 2017 al onverschuldigd betaald zijn, terug te vorderen en te verrekenen met het salaris.

6.5 EENMALIGE UITKERING OVERIGE WERKNEMERS

Werknemers die in de periode januari 2012 tot en met 31 december 2016 geen onregelmatige diensten hebben gewerkt of hoger zijn ingeschaald dan schaal 65, hebben over deze periode geen onregelmatigheidstoeslag ontvangen. Deze werknemers ontvangen tijdens de looptijd van deze cao twee maal een eenmalige uitkering:

- Werknemers die op 1 december 2016 in dienst zijn, ontvangen in december 2016 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal het bruto salaris over de maand december 2016. De medewerkers met een 0-uren contract en medewerkers met een min/max contract, waarbij het salaris over december pas na afloop van de maand bekend is, ontvangen de eenmalige uitkering in januari 2017 (of de 13^e run).
- Werknemers die op 1 februari 2017 in dienst zijn, ontvangen in februari 2017 een eenmalige uitkering van 1,2% van 12 maal je bruto salaris over de maand februari 2017. De medewerkers met een 0-uren contract en medewerkers met een min/max contract, waarbij het salaris over februari 2017 pas na afloop van de maand bekend is, ontvangen de eenmalige uitkering in maart 2017.

7 UNIFORME PENSIOEN AANGIFTE



De Uniforme Pensioen Aangifte (UPA) is een nieuwe standaard voor het automatisch aanleveren van salarisgegevens door werkgevers aan pensioenfondsen. PFZW past met ingang van 1 januari 2017 als eerste pensioenfonds deze uniforme aangifte toe. UPA is de opvolger van het GMA. De stap naar UPA heeft ingrijpende gevolgen voor de premieberekening en de pensioennota van PFZW.

7.1 UNIFORME PENSIOEN AANGIFTE

UPA is de nieuwe standaard voor het volautomatisch uitwisselen van salarisgegevens tussen werkgevers en pensioenfondsen. Dus niet alleen voor de aanlevering aan PFZW.

Werkgevers tot maximaal 10 werknemers, die nu nog aanleveren via Onlinedesk (nu MijnOrganisatie) en die geen gebruik maken van een administratiekantoor, kunnen voor 2017 ontheffing aanvragen. Zij krijgen voor 2017 een tijdelijk kanaal aangeboden voor het aanleveren van de gegevens. Maar per 2018 komt dit tijdelijk kanaal te vervallen. Vanaf die datum is aanlevering bij PFZW uitsluitend mogelijk via UPA.

PFZW heeft in samenwerking met softwareleveranciers de overgang naar UPA in de voorafgaande maanden voorbereid en getest. Op 1 januari 2017 start de aanlevering volgens UPA.

De volautomatische maandelijkse aanlevering van alle salarisgegevens heeft voor PFZW grote voordelen. De huidige GMA plus de deels handmatige aanleveringen via Onlinedesk zijn foutgevoelig. Bovendien reageren werkgevers over het algemeen traag op vragen van PFZW. Door aan te haken aan het loonaangiftebericht beschikt PFZW over alle informatie voor de premienota en het kunnen controleren van de verzekerdenadministratie. Dus ook van de personeelsleden die niet zijn aangesloten bij PFZW), Het huidige jaarwerk (de definitieve deeltijdfactor en de verdiende ORT) komt te vervallen.

7.2 DE NOTA

PFZW kan nu sneller en meer volledig de verschuldigde pensioenpremies innen door deze te baseren op de actuele salarisgegevens, inclusief overwerk en ORT. Voor werkgevers zal het eenvoudiger worden om de premienota te controleren, omdat ze altijd zijn gebaseerd op de aangeleverde gegevens.

Daarmee is niet gezegd dat er een één op één relatie gelegd kan worden tussen de uitkomsten van de salarisberekening en de pensioennota. PFZW blijft namelijk de voorschotnota hanteren. Daar is voor gekozen omdat PFZW de premie anders achteraf zou ontvangen.

PFZW zal maandelijks een voorschotnota versturen en de daadwerkelijk verschuldigde premie over het voorafgaande tijdvak verrekenen. Het voorschot zal worden gebaseerd op de actuele contractgegevens, zoals het aantal uren per week (de deeltijdfactor), en het regelingloon.

Het regelingloon is een nieuw term voor het voltijd jaarsalaris, ook wel aangeduid als de pensioengrondslag. De basis voor het regelingloon is de situatie per 1 januari van een jaar of de datum van indiensttreding. De vuistregel voor het bepalen van het regelingloon is:

- Het voltijd maandsalaris $\times 12$;
- Andere vaste looncomponenten die meetellen voor het pensioengevend salaris;
- 8% vakantiegeld, rekening houdend met het vloerbedrag;
- Het percentage van de structurele eindejaarsuitkering per 31-12 van het voorgaande jaar, rekening houdend met het vloerbedrag.

Het regelingloon wordt in euro's naar boven afgerond.

Wijzigingen in het regelingloon in de loop van het jaar hoeven niet doorgegeven te worden. De wijziging heeft pas gevolgen voor het regelingloon over het volgende kalenderjaar. In twee gevallen wordt het regelingloon wél verlaagd:

- Als gevolg van ziekte (korting op het salaris bij langdurige ziekte);
- Als gevolg van opname van kortdurend zorgverlof (70% loondoorbetaling).

De volgende salarisonderdelen behoren ook tot het pensioengevend salaris:

- ORT
- ORT tijdens ziek
- Afbouw ORT
- Toeslag overwerk (25, 50, 75 of 100%)
- Omzetprovisie;
- Bonus voor het niet ziek zijn geweest
- De (nabetaling) ORT over vakantiedagen, geregistreerd in het jaar van uitbetaling

7.3 AANHAKEN AAN DE VCR-METHODE

UPA is in opzet gebaseerd op het loonaangiftebericht aan de Belastingdienst. Op slechts enkele punten is het aangiftebericht afwijkend, zoals de opgave van het onbetaald verlof / ouderschapsverlof en de wijze waarop moet worden omgegaan met de afrekening van vakantierechten bij uit dienst. De aanlevering van UPA heeft veel overeenkomsten met het indienen van de aangifte loonheffingen. Door het aanhaken aan het loonaangiftebericht moet ook de premieberekening van PFZW aansluiten op de wijze waarop de Belastingdienst de premies werknemersverzekeringen berekent; de VCR-methode. De VCR-methode houdt in dat de pensioenpremie vanaf 2017 gebaseerd wordt op de in die periode opgetreden wijziging in de hoogte van de pensioengrondslag.

Deelnemingsdagen

In de huidige berekening van de pensioenpremie speelt het aantal werkdagen van de maand een belangrijke rol. In de VCR-methode is dat niet het geval, er wordt geen onderscheid gemaakt in de lengte van de maand. Het aantal dagen van de maanden wordt aan elkaar gelijk gemaakt, dat wil zeggen 30 kalenderdagen. Daarmee is de in te houden pensioenpremie constant, de ORT, overwerk en wijzigingen in de deeltijdfactor buiten beschouwing gelaten.

Maar bij gebroken maanden kan het aantal dagen van de maand wel een rol spelen. Dat is in het geval een maand ongelijk is aan 30 dagen. Dan vindt er een omrekening plaats.

Voorbeeld: Aantal dagen in dienst in de loop van de maand juni

In dienst : 2 juni
Aantal dagen in dienst : 29
Omgerekend : $29 \times (30 / 30) = 29,00000$ dagen
Maandpremie juni is $29 / 30 \times$ maandpremie

Voorbeeld 6: Aantal dagen in dienst in de loop van de maand juli

In dienst : 18 juli
Aantal dagen in dienst : 14
Omgerekend : $14 \times (30 / 31) = 13,54839$ dagen
Maandpremie juli is $13,54839 / 30 \times$ maandpremie

7.4 PFZW PREMIE 2017

PFZW meldde heel 2016 slechte resultaten. De beleidsdekkingsgraad is in het derde kwartaal van 2016 gedaald naar ongeveer 90%. Het rendement was in het derde kwartaal 'slechts' 2,9%. Ondanks de lage dekkingsgraad is het belegd vermogen met € 6 miljard gestegen naar € 185 miljard.

In afwachting van de dekkingsgraad op 31 december heeft het bestuur van PFZW op 14 november besloten dat de premie ouderdomspensioen 2017 voorlopig onveranderd blijft op 23,5%. De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen stijgt 0,1% naar 0,5%. De pensioenen in 2017 worden niet geïndexeerd. Als dan begin 2017 duidelijk is wat de dekkingsgraad werkelijk is geworden, en deze onder de grens van 87% uit zou komen, zal het bestuur mogelijk besluiten de premie ouderdomspensioen voor 2017 alsnog te verhogen.

8 WET TEGEMOETKOMINGEN LOONDOMEIN



Het stelsel van premiekortingen is bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een handje te helpen bij het vinden van betaalde arbeid. Bekend is bijvoorbeeld de arbeidsgehandicaptenkorting. Maar dit stelsel blijkt niet voldoende effect te hebben. En daarom is gekozen voor een nieuw stelsel. Met ingang van 2018 komen de premiekortingen te vervallen, om plaats te maken voor zogenoemde loonkostenvoordelen, afgekort LKV's. Op 1 januari 2017 start als eerste het Lage Inkomensvoordeel (het LIV).

8.1 MINIMUMLOON

Het minimumloon geldt op dit moment voor werknemers van 23 jaar en ouder. Voor werknemers jonger dan 23 jaar geldt een verlaagd minimumloon. Het minimumloon per 1 januari 2017 bedraagt:

Leeftijd	Percentage	2017
23 jaar en ouder	100,0%	€ 1.551,60
22 jaar	85,0%	€ 1.318,85
21 jaar	72,5%	€ 1.124,90
20 jaar	61,5%	€ 954,25
19 jaar	52,5%	€ 814,60
18 jaar	45,5%	€ 706,00
17 jaar	39,5%	€ 612,90
16 jaar	34,5%	€ 535,30
15 jaar	30,0%	€ 465,50

Vooralsnog komt er geen uniform wettelijk minimumuurloon.

8.2 MINIMUMJEUGDLOON

Het wettelijk minimumloon is in het leven geroepen om werknemers een loon te garanderen waarmee zij rond kunnen komen. In 1974 is het wettelijk minimumjeugdloon ingevoerd om ook jongere werknemers minimumrechtsbescherming te bieden. In de jaren tachtig, tijdens een periode van hoge en langdurige werkloosheid, is het minimumjeugdloon twee maal neerwaarts aangepast, om de werkgelegenheid voor deze groep te stimuleren.

Sinds 1983 is de systematiek van het minimumjeugdloon niet meer aangepast, terwijl de arbeidsmarkt voor jongeren door scholing en maatschappelijke ontwikkelingen enorme is veranderd. De nadruk is veel meer komen liggen op ervaring en opleiding in plaats van op de leeftijd. Een ontwikkeling die ook voor volwassenen geldt, wat blijkt uit het feit dat het stelsel van automatische periodieken in de cao-onderhandeling steeds meer ter discussie wordt gesteld.

Ook internationaal loopt Nederland uit de pas. In Europa is 21 jaar de gangbare leeftijd voor het volledige minimumloon. In Duitsland heeft een 18-jarige al recht op het volledige minimumloon. Internationaal gezien verdienen Nederlandse jongeren relatief weinig. Keerzijde van de medaille is wel dat onze jeugdwerkloosheid internationaal gezien relatief laag is. Desondanks is binnen de Raad van Europa ons stelsel van minimumjeugdloon in 2015 bestempeld als 'onredelijk'. Dit alles samen heeft het kabinet doen besluiten de huidige grens van het volledige minimumloon van 23 jaar te verlagen naar 21 jaar. Tegelijkertijd moet ook het minimumloon van jongeren van 18, 19 en 20 jaar worden verhoogd. Dan zal Nederland internationaal gezien beter aansluiten bij de rest van Europa.

Gefaseerde invoering van de verhoging

Er is gekozen voor een geleidelijke invoering omdat de verwachting is dat de verlaging van de leeftijd en de verhoging van het minimumjeugdloon een negatief effect zal hebben op de werkgelegenheid van jongeren. Het kabinet wil na de eerste stap beoordelen wat het effect is op de werkgelegenheid voor jongeren. Pas als blijkt dat de effecten acceptabel zijn, zal de tweede stap worden gezet.

De eerste stap wordt op 1 juli 2017 gezet. De grens voor het volledige wettelijk minimumloon wordt dan verlaagd naar 22 jaar. In onderstaande tabel wordt de beoogde verhoging van het minimumjeugdloon in de twee stappen weergegeven naar de bedragen op 1 januari 2017.

Leeftijd	Huidig percentage	Januari 2017	Stap 1	maand bedrag	Stap 2	maand bedrag
23 jaar en ouder	100,0%	€ 1.551,60	100,0%	€ 1.551,60	100,0%	€ 1.551,60
22 jaar	85,0%	€ 1.318,85	100,0%	€ 1.551,60	100,0%	€ 1.551,60
21 jaar	72,5%	€ 1.124,90	85,0%	€ 1.318,85	100,0%	€ 1.551,60
20 jaar	61,5%	€ 954,25	70,0%	€ 1.086,12	80,0%	€ 1.241,28
19 jaar	52,5%	€ 814,60	55,0%	€ 853,38	60,0%	€ 930,96
18 jaar	45,5%	€ 706,00	47,5%	€ 737,01	50,0%	€ 775,80
17 jaar	39,5%	€ 612,90	39,5%	€ 612,90	39,5%	€ 612,90
16 jaar	34,5%	€ 535,30	34,5%	€ 535,30	34,5%	€ 535,30
15 jaar	30,0%	€ 465,50	30,0%	€ 465,50	30,0%	€ 465,50

Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon

De angst voor de negatieve effecten op de werkgelegenheid, is voor het kabinet aanleiding geweest om in de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) een compensatie op te nemen voor de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon. Deze wordt toegekend met ingang van 2018. De tegemoetkoming over 2018 zal anderhalf keer de normale jaarlijkse bijdrage zijn, om daarmee ook een compensatie voor de periode juli t/m december 2017 te bieden.

Een werkgever ontvangt een tegemoetkoming als de werknemer op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19, 20 of 21 jaar oud is, en het uurloon in het kalenderjaar voldoet aan de volgende eis (bij een 36-urige werkweek):

- Bij 18 jaar niet meer dan 55% van het wettelijk minimumloon
- Bij 19 jaar niet meer dan 70% van het wettelijk minimumloon
- Bij 20 jaar niet meer dan 85% van het wettelijk minimumloon
- Bij 21 jaar niet meer dan 100% van het wettelijk minimumloon

Het aantal verloonde uren, anders dan in het LIV, speelt geen rol.

De hoogte van de grensbedragen (het uurloon corresponderend met het hierboven genoemde criterium) worden jaarlijks per juli vastgesteld, wat mede afhankelijk is van de stijging van het minimumloon per 1 juli.

Het uurloon wordt vastgesteld door het jaarloon te delen door de verloonde uren. Hierbij wordt dus uitgegaan van het loon voor loonheffing.

De tegemoetkoming voor 2018 is als volgt:

Leeftijd op 31 december voorafgaande jaar	Tegemoetkoming 2018	
	Per uur	Ten hoogste
21 jaar	€ 1,28	€ 2.662,40
20 jaar	€ 0,83	€ 1.726,40
19 jaar	€ 0,23	€ 478,40
18 jaar	€ 0,18	€ 374,40

Vanaf 2019 is de tegemoetkoming dus slechts 2/3 deel.

Tegemoetkoming BBL'ers

De tegemoetkoming in het geval sprake is van een BBL'er is hoger. Daarmee wil het kabinet voorkomen dat werkgevers deze trajecten uit kostenoverweging zouden willens toppen. De compensatie voor BBL'ers in 2018 wordt als volgt (2019 is 2/3 deel):

Leeftijd op 31 december voorafgaande jaar	Tegemoetkoming 2018	
	Per uur	Ten hoogste
21 jaar	€ 1,58	€ 3.286,40
20 jaar	€ 1,02	€ 2.121,60
19 jaar	€ 0,28	€ 582,40
18 jaar	€ 0,23	€ 478,40

8.3 VERLOONDE UREN

De bijdragen volgens de Wet Tegemoetkomingen Loondomein worden gebaseerd op het aantal verloonde uren. De verloonde uren is een bestaand begrip wat maandelijks op werknemersniveau wordt bepaald en in de loonaangifte wordt meegezonden. Het aantal verloonde uren wordt in de komende tijd een belangrijk begrip in de loonberekening. Bijzonder aan dit element is dat het gebaseerd wordt op kalenderdagen. Daarmee lijkt het rekenen met sociale verzekeringsdagen ten einde.

Verloonde uren zijn de contracturen, vermeerderd met uitbetaalde meeruren en overwerkuren en verminderd met niet gewerkte uren waar geen beloning tegenover staat, zoals onbetaald verlof en ouderschapsverlof.

De verloonde uren per tijdvak worden afgeleid uit het aantal contracturen per dag. In de regel is sprake van een van de volgende twee situaties:

1. Het loon per tijdvak hangt direct samen met het aantal dagen van het tijdvak, bijvoorbeeld in een korte maand is het loon lager dan in een lange maand. Dan hangt ook het aantal verloonde uren samen met de lengte van de periode waarover in het tijdvak aangifte wordt gedaan.
2. Het loon per tijdvak wordt gebaseerd op het gemiddeld aantal uren per tijdvak op jaarbasis. Deze situatie geldt voor het merendeel van de maandlonen. Het basisloon (excl. periodieke toeslagen) is hierbij in principe elke maand gelijk. In dat geval moeten de verloonde uren bepaald worden als een 12^e deel van de uren op jaarbasis (= 156 uren per maand / 36-urige werkweek).

Als de contracturen flexibel worden ingevuld, wordt het vaste (dus gemiddelde) aantal opgegeven als de beloning in elke betaalperiode eveneens gebaseerd is op dit gemiddelde aantal te werken uren. Maar als de loonbetaling fluctueert met het aantal in die periode daadwerkelijk gewerkte uren, dan moeten de daadwerkelijk gewerkte uren worden genomen.

Niet opgenomen vakantie-uren die worden uitbetaald gelden als verloonde uren. De via het meerkeuzesysteem gekochte vakantiedagen moeten in mindering worden gebracht op de verloonde uren.

Bij opname van onbetaald verlof of ouderschapsverlof, moet het aantal verloonde uren worden aangepast. Voor onbetaald verlof met een gedeeltelijke doorbetaling, bijvoorbeeld in de CAO Gehandicaptenzorg, worden de bijbehorende uren herberekend naar volledig betaalde uren. Bijv. 100 uur ouderschapsverlof betaald tegen 25% van het uurloon levert een bijdrage van 25 verloonde uren.

8.4 PREMIEKORTING WORDT LOONKOSTENVOORDEEL (LKV)

De premiekortingen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking worden omgevormd tot LKV's. Dit systeem gaat in op 1 januari 2018.

In tegenstelling tot de huidige korting op de premies werknemersverzekeringen, krijgt de werkgever met de LKV een vast bedrag per werknemer per uur, gebaseerd op het aantal verloonde uren. De LKV maakt onderscheid in twee groepen werknemers, elke groep met verschillende bedragen en duur van de regeling. De groepen zijn:

- Oudere werknemers
- Arbeidsgehandicapte werknemers

Oudere werknemer

Het LKV Oudere Werknemers is een tegemoetkoming voor de werkgever die een oudere werknemer in dienst neemt. Die oudere werknemer moet bij het in dienst treden 56 jaar of ouder zijn en vóór de indiensttreding recht hebben op een sociale zekerheidsuitkering. De werkgever moet in dat geval over een doelgroepverklaring beschikken, waarin het UWV bevestigt dat de werknemer aan de gestelde eisen voldoet. Het LKV Oudere Werknemers bedraagt € 3,05 per verloond uur, met een maximum van

€ 6.000 per jaar. De regeling mag maximaal 3 jaar worden toegepast, en zolang de werknemer nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Arbeidsgehandicapte werknemer

Binnen deze regeling worden drie categorieën werknemers onderscheiden:

- Arbeidsgehandicapten;
- Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden;
- Herplaatste arbeidsgehandicapten.

De voorwaarden voor het LKV Arbeidsgehandicapte Werknemers zijn niet anders dan de huidige voorwaarden voor de premiekorting arbeidsgehandicapten. 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.

Groep	Vast bedrag per verloond uur 2018	Maximale hoogte LKV 2018	Maximale duur
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar
Herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar

Zoals nu al het geval is voor de toepassing van de premiekortingen, moet de werkgever ook in de toekomst bij elke aangifte loonheffingen aangeven voor welke werknemers hij welk LKV claimt.

8.5 LAGE-INKOMENSVORDEEL

Met ingang van 2017 start de nieuwe loonkostensubsidie LIV. De werkgever heeft recht op het LIV wanneer de werknemer tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon verdient, minimaal 1.248 verloonde uren heeft en nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De eis van 1.248 uren verlangt een dienstverband van tenminste 24 uur per week.

De loonkostensubsidie LIV bedraagt:

- Voor werknemers die tussen 100% en 110% van het wettelijk minimumloon verdienen, geldt een vast subsidiebedrag van € 1,01 per verloond uur. Hierbij geldt een maximum van € 2.000 per jaar.
- Voor werknemers die méér dan 110%, maar maximaal 125% van het wettelijk minimumloon verdienen, geldt een vast subsidiebedrag van € 0,51 per verloond uur. Hierbij geldt een maximum van € 1.000 per jaar.

Nar verwachting geldt deze loonkostensubsidie voor 350.000 werknemers in ons land.

Berekening minimumloon

De hoogte van het LIV is afhankelijk van het uurloon van de werknemer. Het uurloon wordt afgeleid van het fiscaal jaarloon. Dit is het cumulatief loon voor loonheffingen. Dit is inclusief onregelmatigheidstoeslag, betaald vakantiegeld, eindejaarsuitkering, uitbetaalde vakantiedagen en ingehouden pensioenpremie.

Bij het ontwerp van deze wet is er van uitgegaan dat er een wettelijk minimumuurloon zou komen. Het feit dat dit wettelijk minimumuurloon er niet is gekomen, zit de uitvoering van de LIV dwars. Want het uurloon zal bij een 40-urige werkweek een stuk lager liggen dan bij een 36-urige werkweek.

Aanvankelijk is uitgegaan van een 38-urige werkweek, maar dat zou tot gevolg hebben dat werkgevers met een 40-urige werkweek in deze rekenmethode beneden de ondergrens van 100% van het minimumloon uitkomen en daarom geen recht hebben op de loonkostensubsidie. Daarop is de basis verhoogd naar 40 uren per week. Maar de keerzijde van deze medaille is dat werkgevers met een 36-urige werkweek nauwelijks werknemers zullen hebben die in de categorie 100% tot 110% vallen. Immers, bij werkgevers met een 40-urige werkweek zal het fiscaal jaarloon worden gedeeld door 2.088 uren (indien het een fulltimer betreft), terwijl dit bij werkgevers met een 36-urige werkweek maar door 1.879,2 uren wordt gedeeld.

Voor het lage-inkomensvoordeel geldt geen leeftijdsgrens. De voorwaarde is dat het loon hoger moet zijn dan 100% van het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige. Als een werkgever een jongere onder de 23 jaar een hoger salaris biedt, waardoor het uurloon tussen 100% en 120% van het wettelijk minimum loon van een 23-jarige komt te liggen, dat heeft deze werkgever recht op de loonkostensubsidie LIV.

Verloonde uren

De eis van 1.248 uren per jaar wordt niet tijdsevenredig toegepast. Als een werknemer bijvoorbeeld op 1 juli in dienst treedt met een fulltime contract, dan zal het aantal verloonde uren in dat jaar 130 dagen x 7,2 uren = 936 uren bedragen. Dat is minder dan het vereiste aantal van 1.248 uren, en bestaat er daarom geen recht op de loonkostensubsidie.

Het begrip ‘verloonde uren’ wordt een belangrijk element in de salarisadministratie. Een volledige en juiste registratie van deze uren is een vereiste om zeker te weten dat het UWV het juiste uurloon berekent. Te veel uren en de werkgever ontvangt mogelijk ten onrechte de loonkostensubsidie. Te weinig uren en de werkgever mist de loonkostensubsidie. Het aantal verloonde uren wordt in principe door het salarisprogramma automatisch berekend. Dat gebeurt op basis van het werkelijk aantal arbeidsdagen van de maand (20, 21 etc.) of op basis van het vaste aantal van 21,75 dagen per maand. In totaliteit moet het aantal dagen op jaarbasis 261 bedragen.

Maar er zijn betalingen waar niet vanzelfsprekend uren aan verbonden zijn, zoals bijvoorbeeld de uitbetaling van het verlofrestant bij uit dienst. Door de introductie van de het begrip ‘verloonde uren’ is het nodig om aan dit soort betalingen ook uren te verbinden.

Betaling van de loonkostensubsidie LIV

Het UWV bepaalt op werknemersniveau of de werkgever in aanmerking komt voor de loonkostensubsidie LIV. Daartoe wordt het loon voor loonheffing wat op de jaaropgave staat vermeld, gedeeld door het aantal verloonde uren. Beide gegevens worden maandelijks doorgegeven via de loonaangifte.

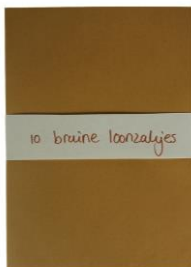
Zoals nu de planning is, zal het UWV vóór uiterlijk 15 maart een eerste overzicht van de toe te kennen loonkostensubsidie LIV verstrekken aan de werkgevers. Werkgevers kunnen dan zo nodig nog correcties op het jaarwerk insturen, waarna het UWV op uiterlijk 1 mei de definitieve subsidie vaststelt. De Belastingdienst geeft dan vóór 1 augustus de beschikking, en betaalt daarna binnen zes weken de subsidie. Al met al zullen werkgevers pas in de loop van het derde kwartaal van 2018 het subsidiebedrag over 2017 ontvangen.

Voor de huidige premiekortingen kunnen werkgevers, als zij dit niet (volledig) hebben gedaan, met terugwerkende kracht alsnog de korting claimen. Dit gebeurt dan door het inzenden van een correctie. Dat kan onder de Wet Tegemoetkoming Loondomein niet meer.

Driedubbele loonsubsidie voor arbeidsbeperkten

Dit geldt uitsluitend voor 2017. Door de gefaseerde invoering van de nieuwe regels kan een werkgever in 2017 voor arbeidsbeperkten, die onder de doelgroep banenafpraak vallen en die niet zelfstandig in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, drie soorten subsidie krijgen: de loonkostensubsidie, de premiekorting en het LIV. Met ingang van 2018 zijn de premiekortingen afgeschaft. Als dan sprake is van zowel LIV als LKV, dan geldt alleen de LKV.

9 WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES



Iedereen die in Nederland werkt, heeft recht op minimaal het minimumloon. In de praktijk gebeurt het dat werknemers minder betaald krijgen. De Wet aanpak schijnconstructies (Wet WAS) biedt werknemers handvatten om het door de werkgever verschuldigde loon ook daadwerkelijk op te eisen. De wet is in werking getreden op 1 juli 2015. Een gedeelte van de wet is van kracht sinds 1 januari 2016. Een ander deel treedt in werking per 1 januari 2017. Belangrijk is het om te weten dat de Wet WAS verbiedt om inhouding en verrekening van kosten te doen, die er toe leiden dat de werknemer minder ontvangt dan het netto minimumloon.

9.1 MAATREGELEN PER 1 JANUARI 2016

Giraal betalen

Sinds 1 januari 2016 moet minimaal het salarisgedeelte gelijk aan het wettelijk minimumloon giraal worden overgemaakt. Het bankafschrift is een objectief en transparant document. Bij contante betaling is niet met zekerheid vast te stellen of het salaris daadwerkelijk is uitbetaald.

Als een werknemer het loon wil laten overmaken op een rekening die niet op zijn of haar naam staat, dan moet de werknemer een volmacht aan de werkgever geven waarmee deze dit verklaart. Dit kan het geval zijn als de werknemer niet zelf een eigen rekening heeft of als het loon moet worden gestort op de rekening van de schuldhulpverlening.

Als een werknemer geen bankrekening heeft, zal de werkgever de loonbetaling moeten weigeren. Betaling van het salaris vanuit de kas, ook als sprake is van een klein bedrag, is niet toegestaan. De inspectie kan dit aan de hand van de salarisoutput en de bankafschriften heel eenvoudig vaststellen.

Informatie op de salarisspecificatie

De salarisspecificatie moet duidelijkheid bieden over de aard en hoogte van eventuele onkostenvergoedingen en inhoudingen. Een all-in salaris is dus niet toegestaan. Omdat op de loonstrook gespecificeerd moet worden uit welke bedragen het loon is samengesteld, moet ook de vakantiebijslag zichtbaar op de salarisspecificatie worden uitbetaald.

9.2 MAATREGELEN PER 1 JANUARI 2017

Werkgevers mogen niet langer een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding uitbetalen of bedragen inhouden op het minimumloon. Er gelden 2 uitzonderingen: premie ziektekostenverzekering en huisvestingskosten. Dus ook niet de bijdrage van de PV of een eventuele boete.

Verrekening van een voorschot op het minimumloon is slechts toegestaan als deze schriftelijk met de werknemer is overeengekomen.

Inhouding van de premie ziektekostenverzekering is toegestaan, voor zover het de basispremie betreft en de werknemer schriftelijk volmacht heeft verleend. Voor deze basispremie geldt een door de overheid vastgesteld premieplafond. Dit plafond wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor 2016 bedraagt deze € 103,58 per maand). De aanvullende verzekering mag niet in mindering worden gebracht als het netto salaris beneden het minimumloon komt. De aanvullende verzekering mag uiteraard wel betaald worden uit het bovenwettelijke deel. Om de zorgpremie te mogen inhouden, moet de werkgever over de volgende gegevens beschikken:

- Schriftelijke volmacht van de werknemer
- Afschrift van de polis
- Bewijs van storting

In het geval sprake is van minimumloon mag de inhouding van huur of het voorschot op nutsvoorzieningen ten hoogste 25% van het wettelijk minimumloon zijn. Daarbij moet, in het geval sprake is van een deeltijdinstelling, de 25% worden berekend over het deeltijd-minimumloon. Om huur te mogen inhouden, moet de werkgever een aantal gegevens in de administratie bewaren:

- Een afschrift van de huurovereenkomst
- Een bewijs van de certificering van de verhuurder
- Bewijzen van betaling aan de verhuurder
- Schriftelijke volmacht van de werknemer
- Gegevens over de verhuurder

Voor de arbeidsbeperkte werknemers wordt een uitzondering gemaakt. Voor deze groep werknemers zullen meer betalingsverplichtingen onder deze uitzondering komen te vallen, namelijk huisvestingskosten, de zorgverzekeringspremie, kosten voor nutsvoorzieningen en gemeentelijke en waterschapslasten.

Als de werkgever zich niet aan deze regel houdt, loopt hij kans op een bestuurlijke boete plus een last om alsnog het verschil tot minimumloonniveau bij te betalen. De boete bedraagt maximaal € 82.000 per overtreding. Bij herhaling kan de boete worden verdubbeld en verdriedubbeld.

10 VERLOF



Rondom verlof en vakantie bestaan er veel regels, waarvan grotendeels niet mag worden afgeweken door werknemer en werkgever. Dit betreft niet alleen het opbouwen, opnemen en laten uitbetalen van verlof, maar ook complexere vraagstukken als hoe de combinatie van verlof en ziekte in zijn werk gaat en hoelang verlof geldig is.

10.1 OPNEMEN VAN VERLOF

Voor de werkgever geldt de verplichting om de werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn wettelijk verlof op te nemen. Voor het opnemen van vakantie is het uitgangspunt dat de werkgever de vakantie vaststelt in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

De wetgever stelt, dat vakantie is bedoeld om uit te rusten van de werkzaamheden. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het opnemen van vakantie. De werkgever heeft niet de plicht noch het recht om een werknemer met vakantie te sturen.

Als er regels zijn opgesteld over het opnemen van vakantiedagen, waaronder de data waarop vakantiedagen opgenomen moeten worden, en deze zijn vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst, dan zijn deze geldig. Een dergelijke vakantieregeling moet dan wel daadwerkelijk met de werknemer zijn overeengekomen, bijvoorbeeld door opname ervan in de arbeidsovereenkomst. Een werknemer is, zonder zijn instemming, niet gebonden aan een eenzijdig door de werkgever opgestelde regeling (ook niet als de regeling in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen).

Zonder overeenkomst kan de werkgever de werknemer niet verplichten om verlof op te nemen. Wel kan de werkgever een aantal verplichte vrije dagen aanwijzen. Maar dat aantal moet zijn vastgelegd.

10.2 AFKOPEN VAN VERLOF

Het wettelijk verlof mag niet in geld worden uitgekeerd zolang het arbeidscontract voortduurt. Pas bij beëindiging van het dienstverband mag het restant van het wettelijk verlof worden uitbetaald. Anders is het met het bovenwettelijk verlof, dit verlof mag wel worden uitbetaald.

Zoals in het hoofdstuk van de Werkkostenregeling genoemd is, kan de inspecteur om akkoord worden gevraagd om een aantal verlofuren ten laste van de vrije ruimte te mogen brengen. Dat heeft voor de werknemer het voordeel dat de verlofrechten onbelast worden uitgekeerd.

De werkgever moet bij het beëindigen van de dienstbetrekking een verklaring afgeven waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren aan de werknemer zijn uitbetaald. Met deze verklaring kan de werknemer bij zijn nieuwe werkgever alsnog het verlof claimen. Voor zover het betrekking heeft op het wettelijk verlof mag de nieuwe werkgever daar geen bezwaar tegen maken. Overigens hoeft de nieuwe werkgever dit verlof niet te betalen, dat is immers al door de oude werkgever gedaan. In de praktijk wordt er door werknemers bijna geen gebruik gemaakt van deze regeling, omdat dit vaak geen goede start is bij de nieuwe werkgever.

10.3 TEVEEL OPGENOMEN VERLOF

De verlofrechten worden maandelijks opgebouwd. Het kan echter gebeuren dat de werknemer tijdens de zomermaanden meer vakantiedagen opneemt, dan het aantal op dat moment is opgebouwd. Als de werknemer dan het dienstverband beëindigt met een negatief verlofsaldo, draait de werkgever op voor de kosten. Dat is omdat de werkgever wettelijk gezien eindverantwoordelijk is voor de verlofrechten. Verrekening van teveel opgenomen verlof is wel mogelijk als dit in de CAO of in de arbeidsovereenkomst is beschreven dat de werknemer bij einde dienstverband de teveel opgenomen uren moet betalen. Een duidelijk vakantiereglement waarin dit beschreven staat kan discussie voorkomen.

10.4 FISCAAL ONBELAST VERLOFSALDO

De aanspraak op verlof is onbelast. Pas bij opname van het verlof, als het loon wordt uitbetaald, krijgt ook de fiscus zijn deel.

De Belastingdienst stelt dus dat de aanspraak op vakantie- en compensatieverlof is vrijgesteld. Maar dat is niet ongelimiteerd. Het opgebouwde verlofsaldo is onbelast voor zover die aan het einde van het jaar niet meer bedraagt dan de arbeidsduur per week over een periode van 50 weken. Voor een part-timer van 24 uur per week is dat $50 \text{ weken} \times 24 \text{ uren} = 1.200 \text{ verlofuren}$.

Als de werknemer meer verlof heeft opgespaard dan dit maximum, dan is het meerdere op 31 december belast. De werkgever moet dat aan het einde van het jaar tot het loon rekenen. De aanspraak wordt dan belast naar het uurloon op dat moment.

Het sparen van verlof tot het fiscaal maximum kan één van de instrumenten zijn voor levensfasebewust personeelsbeleid. Bijvoorbeeld voor de inzet ten behoeve van zorg voor het gezin of minder werken in het zicht van de AOW-gerechtigde leeftijd.

11 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.

11.1 VERGOEDING

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.

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.

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 in 2017 een maximum van € 77.000 euro (of een jaarsalaris indien dat hoger is).

11.2 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.

11.3 VERREKENEN VAN TRANSITIEKOSTEN

Op de transitievergoeding mogen onder bepaalde voorwaarden een aantal kosten in mindering worden gebracht.

Inzetbaarheidskosten

Het gaat daarbij om kosten die zijn gemaakt tijdens het dienstverband en die verband houden met het bevorderen van een bredere inzetbaarheid buiten de organisatie (voor een andere functie / beroep). Het mogen dus geen kosten zijn die verband houden met de eigen functie.

Onder inzetbaarheidskosten vallen ook kosten van duale opleidingen, zoals opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Alle kosten die de werkgever maakt tijdens de periode van de opleiding, met uitzondering van de loonkosten van de werknemer, mogen in mindering worden gebracht op de aan de periode van opleiding toe te rekenen transitievergoeding. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst na afronding van de opleiding of voortijdige beëindiging van de opleiding niet direct of binnen zes maanden wordt voortgezet.

Voor inzetbaarheidskosten geldt nog dat zij in mindering kunnen worden gebracht als ze zijn gemaakt in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst, tenzij partijen een andere periode hebben afgesproken. Deze voorwaarde geldt niet bij kosten voor een duale opleiding.

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.

Instemming

Om dergelijke kosten te mogen verrekenen, moet de werknemer vooraf schriftelijke instemming hebben gegeven. De schriftelijke instemming van de werknemer is niet nodig als er hieromtrent afspraken in de cao gelden waar werknemer en werkgever zich moeten houden. Ook is de instemming niet nodig als er een afspraak tussen ondernemingsraad en werkgever aan ten grondslag ligt. Bijvoorbeeld de afspraak dat de kosten van een outplacement traject in mindering gebracht kunnen worden op de transitievergoeding.

11.4 NA TWEE JAAR ZIEK

Om geen transitievergoeding te hoeven betalen, besluiten 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).

Eind oktober 2016 is een uitspraak van het hof Den Haag gepubliceerd over het bewust in dienst houden van een zieke werknemer, om de transitievergoeding te ontwijken. Volgens het hof heeft de werkgever de keuzevrijheid/beleidsvrijheid om al dan niet tot ontslag over te gaan van een werknemer die langer dan 2 jaar ziek is, niet meer werkt en geen recht meer op loon heeft. Er bestaat geen wettelijke verplichting tot ontslag over te gaan, ook al is de consequentie dat de werknemer zijn transitievergoeding misloopt. De conclusie is dat rechters het toelaatbaar vinden om het dienstverband slapend te houden om te ontkomen aan betaling van de transitievergoeding.

Als een werkgever voor deze constructie kiest, is dat niet zonder risico. Als de arbeidsongeschikte werknemer op een later moment toch weer gedeeltelijk herstelt, kan hij zich op dat moment bij zijn werkgever melden om zijn werk te hervatten. Vanaf dat moment moet ook 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.

Op vrijdag 11 november jl. heeft de ministerraad ingestemd met een wetsvoorstel van minister Asscher om werkgevers te compenseren voor de transitievergoeding als deze het gevolg is van ontslag na twee jaar ziek. Werknemers van wie na twee jaar ziek het dienstverband wordt beëindigd, houden recht op een transitievergoeding. Maar de werkgever wordt gecompenseerd uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat een verhoging van de uniforme Awf-premie tegenover. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2018. Zodra de wet ingaat, geldt hij met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2015.

11.5 VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Een van de mogelijkheden waardoor een arbeidsovereenkomst kan komen te eindigen, is de vaststellingsovereenkomst. Dit is een beëindigingsovereenkomst waarbij zowel de werkgever als de werknemer instemmen met een ontslag. Het voordeel van deze methode is dat er geen juridische procedure gevoerd hoeft te worden.

In de vaststellingsovereenkomst kan de afspraak gemaakt worden over een transitievergoeding. Bij een beëindiging met wederzijdse instemming bestaat er geen recht op een transitievergoeding. In dat geval bepalen werkgever en werknemer namelijk zelf onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst komt te eindigen. Bij het bepalen van de ontslagvergoeding wordt in veel gevallen wel aansluiting gezocht bij de berekening van de transitievergoeding.

Een punt van aandacht is de (fictieve) opzegtermijn. Dit houdt in dat bij de beëindiging van de dienstbetrekking rekening gehouden moet worden met de wettelijke opzegtermijn. Als de dienstbetrekking eindigt zonder toepassing van de opzegtermijn, dan zal het UWV de transitievergoeding ook aangemerkt als loon over de opzegtermijn die niet in acht is genomen. Dit heeft tot gevolg dat de ingangsdatum van de WW-uitkering later aanvangt.

11.6 BILLIJKE VERGOEDING

Als de werknemer van mening is dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten wat hij als werkgever had behoren te doen, kan deze bij de kantonrechter een billijke vergoeding verlangen naast de transitievergoeding. Als de kantonrechter de mening van de werknemer deelt, kan hij als sanctie voor de werkgever, aan de werknemer ter aanvulling op de transitievergoeding een billijke vergoeding toekennen.

De hoogte van de billijke vergoeding wordt door de kantonrechter vastgesteld en is niet gebaseerd op een berekeningsmaatstaaf. Op verzoek van de werkgever kan de rechter met het bepalen van de billijke vergoeding eventueel wel rekening houden met de financiële situatie van de werkgever.

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

12 OVERIGE ONDERWERPEN



In dit hoofdstuk wordt een aantal andere onderwerpen behandeld dat nu of in de nabije toekomst aandacht moet krijgen.

12.1 VLUCHTELINGEN ALS VRIJWILLIGER AAN HET WERK

Werkgevers hoeven niet langer te wachten op de ontheffing van UWV, als zij een vluchteling vrijwilligerswerk willen laten doen. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft besloten om de toetsing door UWV voortaan achteraf te laten doen, zodat vluchtelingen sneller kunnen beginnen met vrijwilligerswerk.

Als een organisatie met vluchtelingen wil gaan werken, dan moet op de website van het UWV de vrijwilligersverklaring worden aangevraagd. afwachting van de vrijwilligersverklaring mag de vluchteling alvast beginnen met het vrijwilligerswerk. De organisatie moet in de administratie wel een kopie van de ondertekende aanvraag en de ontvangstbevestiging bewaren. Binnen twee weken zal UWV beslissen of de organisatie de vrijwilligersverklaring krijgt. Wordt de verklaring geweigerd, bijvoorbeeld omdat niet aan de voorwaarden wordt voldaan, dan moet de vluchteling het werk direct beëindigen.

12.2 VERVALLEN AFTREK SCHOLINGSUITGAVEN

Voorgesteld is om met ingang van 2018 de fiscale aftrek van scholingsuitgaven voor kosten voor een opleiding of een studie gericht op een (toekomstig) beroep en waarvoor geen recht bestaat op studiefinanciering af te schaffen.

Uit onderzoek van het Centraal Planbureau is gebleken dat alleen de hoger opgeleiden gebruik maken van deze regeling. En niet de lage inkomens. Bovendien is deze regeling complex voor de Belastingdienst. Daarom is voorgesteld om in plaats van de aftrek voor scholingsuitgaven in de inkomstenbelasting een vorm van scholingsvouchers te gaan verstrekken.

De sociale partners en de meerderheid van de Tweede Kamer zijn het oneens met dit voorstel en willen dat de scholingsaftrek behouden blijft. Zij wijzen er op dat het onderzoek van het CPB onvoldoende aandacht heeft besteed aan de groep werknemers onder 25 jaar. Bovendien wordt een erg verkeerd signaal afgegeven, nu permanente educatie een steeds relevanter element van de loopbaan wordt. De kans dat het voorstel wordt aangenomen, is dan ook erg klein.

12.3 ARBEIDSVORWAARDEN DOORWERKENDE AOW'ER

Als de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst worden gesloten voor de arbeid vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd. In het geval de werknemer AOW-gerechtigd is, gelden een aantal bijzondere regels:

- Aansluitend mogen 6 contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten in een periode van 48 maanden. Belangrijk is wel dat steeds duidelijk is dat het om een contract voor bepaalde tijd is en wanneer het contract eindigt;
- Bij ziekte heeft de AOW-gerechtigde recht op loondoorbetaling gedurende 13 weken;
- De AOW-gerechtigde komt niet in aanmerking voor een transitievergoeding.

Extra bovenwettelijke vakantie-uren

Op de vraag van een werkgever of een AOW-gerechtigde ook in een nieuw contract nog aanspraak heeft op de garantieregeling vakantiedagen zoals in de cao beschreven, antwoordde ActiZ:

'Indien de AOW-gerechtigde werknemer in dienst was van een VVT-werkgever en recht had op de extra bovenwettelijke vakantie-uren op grond van artikel 6.3 cao, behoudt de werknemer dit recht indien hij aan de voorwaarden in artikel 6.2 en 6.3 cao voldoet en nadien bij een andere werkgever in dienst treft'. De garantieregeling geldt dus ook voor contracten ná het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

12.4 CONTROLE ID-BEWIJS EN LOONBELASTINGVERKLARING

De Belastingdienst verricht onderzoek naar de aanwezigheid van de kopie ID-bewijzen en loonbelastingverklaringen in de personeelsadministratie. Het ontbreken van een kopie van de achterzijde van het ID-bewijs wordt als een fout aangemerkt. Overigens is het ook toegestaan een digitaal kopie te bewaren.

Het Handboek Loonheffingen vermeldt, dat de werkgever de identiteit van de werknemer moet vaststellen, vóórdat de arbeid aanvangt. Van werknemers met loon uit vroegere dienstbetrekking hoeft de identiteit niet vastgesteld te worden. Evenmin als een werknemer binnen een samenhangende groep inhoudingsplichtigen van werkgever wisselt.

De werkgever moet een goed leesbare en volledige kopie maken van het identiteitsbewijs, en deze bewaren bij de loonadministratie. Let in dit geval op de aanduiding 'goed leesbare'. Wat de werkgever moet kopiëren is:

- Van een identiteitsbewijs zowel de vóór- als achterzijde;
- Van een paspoort de pagina's waarop de persoonsgegevens staan plus het burgerservicenummer.

De echtheid van het identiteitsbewijs moet vastgesteld worden. Dat betreft 4 punten waarop gelet moet worden:

- Of het identiteitsbewijs nog geldig is op de eerste werkdag;
- Of het identiteitsbewijs echt is, bijvoorbeeld door te controleren of er een transparante afbeelding op de voorkant staat die bij kanteling van de kaart van kleur verandert;
- Of er geknoeid is met het identiteitsbewijs, wat blijkt uit andere lettertypes in de drie regels onder op het identiteitsbewijs (drie regels met letters en cijfers, gescheiden door het < teken);
- Of het identiteitsbewijs hoort bij de nieuwe werknemer, wat moet blijken uit de foto, de lichaamslengte en de geboortedatum.

Als de werkgever de identiteit van een werknemer niet op de juiste manier kan vaststellen, geldt het anoniementarief van 52%. Verzuimt de werkgever het anoniementarief toe te passen, dan kan de Belastingdienst een boete opleggen van maximaal € 5.278.

12.5 EINDHEFFING GESCHENKEN AAN DERDEN

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 toepassen 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%.

12.6 TEN LASTE VAN DE VRIJE RUIMTE

De werkgever kan vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddeel aanwijzen. Dat wil zeggen dat deze ten laste van de vrije ruimte in de werkkostenregeling worden gebracht. Het geeft de werknemer het voordeel dat over de vergoeding of verstrekking geen loonheffing hoeft te worden betaald. Oftewel, de werknemer krijgt het bruto bedrag netto uitbetaald. Echter, dat kan niet ongelimiteerd. De Belastingdienst past daarbij het zogenoemde gebruikelijkheids criterium toe.

De Belastingdienst kijkt niet alleen naar de hoogte van het bedrag, zij beoordelen ook of het 'gebruikelijk' is dat een werknemer de betreffende vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen belastingvrij krijgt. Daarbij wordt veelal gekeken hoe de vergoeding vóór de werkkostenregeling werd belast (of niet). Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwt de Belastingdienst in ieder geval als gebruikelijk.

Als de Belastingdienst vindt dat de aanwijzing als eindheffingsloon ongebruikelijk is, moet de Belastingdienst aangeven waarom dat is. De werkgever hoeft dus niet te bewijzen dat het wel gebruikelijk is. Niettemin is het aan te bevelen om vooraf de inspecteur te raadplegen voordat besloten wordt een deel van de vrije ruimte te benutten voor het onbelast uitkeren van bijvoorbeeld bovenwettelijk verlof, eindejaarsuitkering (bijv. maximaal € 100) e.d. binnen de marge van € 2.400.

Ook de vergoedingen en verstrekkingen die ten laste van de vrije ruimte worden gebracht (zoals kerstpakketten) moeten worden aangewezen. De tekst daartoe kan zijn: 'Voor het jaar 2017 merken wij cadeautjes aan werknemers, kerstpakketten, externe personeelsfeesten, aan als werklast'.