

Special Lonen 2015

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Wet werk en zekerheid	3
3. Werkkostenregeling: de stand van zaken	7
4. Stimuleringsmaatregelen: laat geen geld liggen!	8
5. Pensioenupdate	10
6. Beschikking geen loonheffing	11
7. Overige actualiteiten arbeidsrecht	12
8. Nice to know	14
9. Tarieven en bedragen 2015.....	16

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Verschijningsdatum: 5 januari 2015.

1. Inleiding

In deze nieuwsbrief treft u de belangrijkste wijzigingen op personeels- en salarisgebied voor 2015 aan, zodat u weer helemaal op de hoogte bent.

Belangrijkste wijzigingen

De belangrijkste wijzigingen voor 2015 hebben betrekking op:

- de Wet werk en zekerheid,
- de definitieve invoering van de werkkostenregeling,
- stimuleringsmaatregelen,
- update pensioen,
- Beschikking geen loonheffingen,
- actualiteiten arbeidsrecht,
- actuele zaken die handig zijn om te weten.

Onze adviseurs informeren en adviseren u graag over deze en andere gebieden. Dus heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen: neem gerust contact op.

2. Wet werk en zekerheid

De Wet werk en zekerheid treedt vanaf 2015 gefaseerd in werking. Onderstaand een overzicht van de wijzigingen die voor u van belang zijn.

Anticipeer op aanzegplicht

Voor contracten voor bepaalde tijd met een looptijd van zes maanden of langer die eindigen op of na 1 februari 2015 geldt een aanzegplicht. Deze aanzegplicht houdt in dat u uw werknemer minimaal een maand voor afloop van het contract schriftelijk informeert over het al dan niet eindigen van het contract. Besluit u het contract te verlengen, dan moet u ook aangeven onder welke voorwaarden u het contract verlengt. Verzuimt u dit, dan wordt het contract geacht te zijn verlengd onder dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode met een maximum van één jaar. Zegt u niet aan, dan heeft uw werknemer recht op een bruto all-in maandsalaris of een deel pro rato als u te laat aanzegt.

Let op!

Er geldt geen aanzegverplichting voor contracten met een looptijd korter dan zes maanden dan wel contracten waarvan het einde niet op een kalenderdatum is bepaald. Een voorbeeld van een dergelijk contract is bijvoorbeeld een contract voor de looptijd van een project.

Proeftijd beperkt

Vanaf 1 januari 2015 is het verboden een proeftijd op te nemen in tijdelijke arbeidscontracten van zes maanden of korter. Daarnaast is het verboden een proeftijd op te nemen in een aansluitend contract, tenzij dit contract een nieuwe functie betreft waarbij sprake is van wezenlijk andere vaardigheden en competenties. Als in een bestaande cao nog een proeftijd wordt bedongen, gelden de nieuwe regels uiterlijk op 1 juli 2016 dan wel eerder als de bestaande cao afloopt.

Let op!

Een nieuwe proeftijd bij de huidige werkgever is overigens wel toegestaan als een werknemer een nieuwe functie aangeboden krijgt die wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist, in een contract dat langer dan zes maanden duurt.

Concurrentiebeding in tijdelijk contract beperkt

Vanaf 1 januari 2015 is een concurrentie- dan wel relatiebeding in een tijdelijk contract verboden. Dit kan anders zijn als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval is een concurrentiebeding wel toegestaan als u het zwaarwegende bedrijfsbelang expliciet motiveert in het betreffende beding. Daarnaast moeten deze bedrijfsbelangen zowel bestaan ten tijde van het aangaan van het beding als op het moment dat u zich wilt beroepen op het beding.

Let op!

Vanaf 1 januari 2015 kunt u niet langer rechten ontlenen aan een concurrentiebeding als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant.

Oproepcontracten

Wettelijk is geregeld dat u schriftelijk kunt afspreken dat u de eerste 26 weken geen loon betaalt aan oproepkrachten als er geen werk is. Deze periode kan nu nog in een cao onbeperkt worden opgerekt. Deze mogelijkheid, om bij cao af te wijken van de loondoorbetalingsverplichting aan oproepkrachten als er geen werk is, wordt beperkt. Vanaf 1 januari 2015 is een dergelijk zogeheten collectief loonuitsluitingsbeding alleen nog toegestaan in een cao bij functies met werkzaamheden van 'incidentele aard' en zonder 'vaste omvang'. Tijdens de parlementaire behandeling zijn als voorbeelden de invalkracht en de uitzendkracht genoemd.

Let op!

Tot 1 juli 2016 geldt er overgangsrecht. Als er afwijkende bepalingen in een cao zijn opgenomen over de loondoorbetalingsverplichting blijven deze geldig tot de einddatum van deze cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

Aanpassing ketenregeling

Tijdelijke arbeidscontracten die elkaar (eventueel met een tussenliggende periode) opvolgen, vormen een keten. Voor deze keten gelden regels. Deze regels worden per 1 juli 2015 aangepast.

Vanaf juli 2015 kunt u met een werknemer nog maximaal drie tijdelijke contracten in twee jaar afsluiten (tot 1 juli 2015 zijn dit er ook drie, maar dan in drie jaar). De keten van tijdelijke arbeidscontracten wordt vanaf 1 juli 2015 pas onderbroken na een tussenliggende periode van minimaal zes maanden (tot 1 juli 2015 bedraagt deze nog drie maanden). Dit betekent dat als een contract afloopt en er binnen zes maanden weer een nieuw contract tussen dezelfde partijen wordt aangegaan, deze periode en het contract meetellen in de keten.

Bij cao kan onder zeer stringente voorwaarden afgeweken worden van het aantal contracten en van de totale duur. Maximaal zijn echter zes contracten toegestaan in een periode van vier jaar. Er kan niet bij cao worden afgeweken van de tussenperiode van zes maanden.

Na afloop van het maximaal aantal toegestane tijdelijke contracten bent u verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan uw werknemer aan te bieden als u met hem/haar verder wilt.

Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) is de nieuwe ketenregeling niet van toepassing.

Tip

Soms kan het handig zijn om twee contracten voor een jaar in plaats van drie contracten in maximaal twee jaar tijd af te sluiten. Bij vijf sectoren geldt namelijk een hogere sectorpremie bij contracten met een looptijd korter dan een jaar. Het gaat dan om de volgende vijf sectoren:

- agrarisch bedrijf
- bouwbedrijf
- horeca algemeen
- culturele instellingen
- schildersbedrijf

Let op!

Tot 1 juli 2016 geldt er overgangsrecht. Als er afwijkende bepalingen in een cao zijn opgenomen over de ketenregeling blijven deze geldig tot de einddatum van de cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

Let op!

De huidige ketenregeling blijft van toepassing op tijdelijke contracten die al lopen op 1 juli 2015. Uw lopende tijdelijke contracten kunnen dus niet ineens contracten voor onbepaalde tijd worden.

De nieuwe ketenregeling is wel van toepassing als u vanaf 1 juli 2015 een nieuw tijdelijk contract afsluit binnen zes maanden na een eerder tijdelijk contract. Dit geldt ook als het eerdere tijdelijke contract al voor 1 juli 2015 was afgelopen. Is bijvoorbeeld op 1 maart 2015 een tijdelijk contract geëindigd, dan vormt een nieuw tijdelijk contract op 1 augustus 2015 het tweede contract in de keten.

Hervorming ontslagrecht

Payrolling

Bij payrolling golden bijzondere ontslagregels, waardoor ingeleende werknemers makkelijker ontslagen konden worden. Deze regels zijn per 1 januari 2015 komen te vervallen. Dit betekent dat de inlener straks gemotiveerd moet aantonen wat de reden is dat payrollkrachten ontslagen moeten worden.

Preventieve toets blijft: voorgeschreven route

De preventieve ontslagtoetsing blijft. Dit betekent dat u het voorgenomen ontslag door een derde partij moet laten toetsen. U bent dus verplicht, als de werknemer niet schriftelijk instemt met uw opzegging, vanaf 1 juli 2015 de volgende ontslagroute te volgen:

- via het UWV bij een bedrijfseconomisch ontslag en een ontslag wegens langdurige ziekte,
- via de kantonrechter bij een ontslag om persoonlijke redenen.

Wijst het UWV de ontslagaanvraag af, dan kunt u alsnog de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter toetst aan dezelfde wettelijke ontslagcriteria als het UWV.

Wijst het UWV de ontslagaanvraag toe, dan kan de werknemer naar de kantonrechter stappen om herstel van het dienstverband of een billijke vergoeding te verzoeken.

Nieuw is dat tegen de uitspraak van de kantonrechter hoger beroep bij het gerechtshof en cassatie bij de Hoge Raad mogelijk is.

Aftrek proceduretijd

De tijd die het UWV (dan wel de ontslagcommissie) nodig heeft om een ontslagtoetsing te doen, wordt op de opzegtermijn in mindering gebracht, mits er minimaal één maand opzegtermijn overblijft. Bij ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer hoeft de kantonrechter geen rekening te houden met de opzegtermijn en kan hij per direct ontbinden. Bij ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever vindt er geen aftrek van de proceduretijd plaats. Voor het overige blijven de opzegtermijnen gehandhaafd.

Wettelijk geregelde transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 vervangt de transitievergoeding de huidige ontslagvergoeding: iedere werknemer die twee jaar of langer bij u heeft gewerkt (ook tijdelijke werknemers!) heeft recht op deze vergoeding als u de arbeidsovereenkomst wilt beëindigen dan wel niet wilt voortzetten. De hoogte van de transitievergoeding bedraagt 1/6 maandsalaris per 6 maanden over de eerste 10 jaar en ¼ maandsalaris per dienstjaar na het 10^e dienstjaar met een maximum van € 75.000 bruto dan wel een jaarsalaris als de werknemer meer dan € 75.000 bruto op jaarbasis verdiende. Verkeert u in ernstige financiële problemen – denk aan faillissement of surseance van betaling –, dan geldt geen verplichting tot betaling van de transitievergoeding. Ook is geen transitievergoeding verschuldigd bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer. Cao-partijen kunnen ten gunste van de werknemer afwijken van de transitievergoeding.

Let op!

U mag bepaalde kosten, de zogenoemde transitie- of inzetbaarheidskosten, van de transitievergoeding aftrekken. U moet daarvoor wel – voordat de kosten feitelijk worden gemaakt – schriftelijke toestemming van de werknemer hebben.

Geen overgangsrecht berekening hoogte transitievergoeding

Er is veel commotie ontstaan over het ontbreken van overgangsrecht in het kader van de transitievergoeding. Volgens de nieuwe ketenregeling die per 1 juli 2015 van kracht wordt, wordt een keten van arbeidsovereenkomsten pas doorbroken bij een onderbreking van zes maanden. Voor de transitievergoeding geldt die zesmaandeneis echter ook voor het verleden! Zie het volgende voorbeeld.

Heeft een seizoenskracht bijvoorbeeld al vijftien jaar ieder jaar een arbeidsovereenkomst voor acht maanden, dan is er tot op heden geen keten ontstaan en geen contract voor onbepaalde tijd. Dit ligt echter anders waar het de transitievergoeding betreft. Daar is wel sprake van een keten, namelijk van $15 \times 8 = 120$ maanden. Dat betekent dat de werkgever die volgend jaar besluit deze seizoenskracht geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden, een transitievergoeding verschuldigd is. In dit voorbeeld een transitievergoeding van 3,33 maandsalarissen, en zelfs meer als de werknemer ouder dan 50 jaar is.

Arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld voor de berekening van het recht op een transitievergoeding.

Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) geldt geen verplichting tot betaling van een transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Wanneer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant, dan kan uw werknemer hiervoor worden gecompenseerd. De kantonrechter kan namelijk een (aanvullende) 'billijke' vergoeding toekennen. Toekenning kan ook plaatsvinden als er nog geen recht op een transitievergoeding bestaat omdat het dienstverband korter dan twee jaar heeft geduurd.

Bedenktime bij beëindigingsovereenkomst

Het blijft mogelijk met de werknemer een beëindigingsovereenkomst af te sluiten zonder dat dit gevolgen heeft voor de ww-uitkering van de werknemer. Wel gaat er vanaf het moment dat er overeenstemming is bereikt een wettelijke bedenktijd van twee weken voor de werknemer gelden. U bent verplicht uw werknemer hier in de beëindigingsovereenkomst expliciet schriftelijk op te wijzen. De werknemer kan binnen twee weken schriftelijk op zijn toestemming terugkomen. U verkeert dus een langere periode in onzekerheid over de vraag of er een overeenkomst tot stand is gekomen. Wijst u de werknemer niet schriftelijk op zijn bedenktijd, dan wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken.

Opzeggen bij AOW-leeftijd

U kunt het arbeidscontract van uw werknemer die de AOW-gerechtigde (of hogere of lagere pensioengerechtigde) leeftijd bereikt of al heeft bereikt, zonder preventieve toets, op grond van zijn leeftijd opzeggen. Voorwaarde is dat het arbeidscontract voor het bereiken van de AOW- of pensioenleeftijd is aangegaan. Is dat niet het geval, dan gelden de normale regels voor ontslag (dus ook de preventieve toets).

Werkloosheidswet en overige ingrepen

Bekorting duur (beoogde invoering gefaseerd vanaf 1 januari 2016)

De maximale ww-duur wordt bekort van 38 maanden naar 24 maanden. Dit zal geleidelijk plaatsvinden van 1 januari 2016 tot 1 juli 2019. De opbouw van de ww wordt één maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en 0,5 maand per dienstjaar in de jaren daarna. Tot 2016 opgebouwd arbeidsverleden blijft staan, maar wordt geleidelijk afgebouwd met een maand per kwartaal tot de nieuwe maximumduur. De hoogte van de ww blijft loongerelateerd. Sociale partners kunnen op cao-niveau een aanvulling van 14 maanden ww afspreken.

De definitie van passende arbeid wordt aangescherpt per 1 juli 2015, waardoor al na zes in plaats van twaalf maanden alle arbeid als passend wordt aangemerkt. Dit gewijzigde criterium gaat ook voor de Ziektewet gelden.

3. Werkkostenregeling: de stand van zaken

Hoewel u jarenlang kon kiezen voor de werkkostenregeling of voor het oude systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen, is vanaf 2015 de WKR verplicht. Het algemene uitgangspunt van de WKR is dat alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die plaatsvinden aan werknemers en ex-werknemers belast loon zijn. U betaalt geen loonheffingen over het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen dat binnen de vrije ruimte valt. Tot dat bedrag is geen eindheffing van 80% verschuldigd.

Bepaalde zaken mogen niet in de vrije ruimte worden ondergebracht, maar moeten verplicht worden verloond, zoals de auto van de zaak en geldboetes.

De WKR is per 1 januari 2015 wel aangepast:

- Het percentage van de vrije ruimte (forfait) is omlaaggegaan van 1,5% naar 1,2% van het totale fiscaal loon.
- Gereedschappen, computers en mobiele communicatiemiddelen zijn vrijgesteld als ze naar een redelijk oordeel van de werkgever in redelijkheid nodig zijn voor de dienstbetrekking (ook wel voldoen aan het noodzakelijkheids criterium).
- Korting op producten uit eigen bedrijf is onder voorwaarden vrijgesteld (tot 20% van de waarde in het economisch verkeer en € 500 per jaar).
- Het onderscheid tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen is vervallen voor een aantal voorzieningen op de werkplek.
- De eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte mag op concernniveau worden bepaald. Van een concern is sprake bij een belang van minimaal 95%.
- De inhoudingsplichtige die de vrije ruimte overschrijdt, hoeft pas af te rekenen bij de eerste loonaangifte in het nieuwe kalenderjaar.

Stappen

Voor een correcte toepassing van de WKR dienen de volgende stappen doorlopen te worden:

1. Vaststellen of de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan (ex-) werknemers moeten worden aangemerkt als loon.
2. Bepalen welke vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel. De niet aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dienen als belast loon in de loonstroken te worden verwerkt.
3. Toepassen speciale regels op de aangewezen posten:
 - a. gerichte vrijstellingen (tasten de 1,2% vrije ruimte niet aan),
 - b. nihil waarderingen (tasten de 1,2% vrije ruimte niet aan),
 - c. forfaitaire waarderingen (tast de 1,2% vrije ruimte aan).
4. Bepalen of het met inachtneming van deze speciale regels vastgestelde bedrag aan aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen binnen de vrije ruimte van 1,2% van de fiscale loonsom blijft.
5. Mogelijk moet u de arbeidsvoorwaarden gaan aanpassen. Uitgangspunt hierbij is dat dit alleen is toegestaan als de werknemer hiermee instemt. Een collectieve eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer is alleen toegestaan als u dit schriftelijk bent overeengekomen en u kunt aantonen dat u bij de wijziging een zwaarwegend bedrijfsbelang hebt. Tevens zult u moeten kijken naar zaken als een afbouwregeling en of u draagvlak kunt krijgen bij de ondernemingsraad (als deze is ingesteld).

Let op!

Bij het niet tijdig aanpassen van de administratie aan de werkkostenregeling loopt u het risico op onjuiste loonaangiften alsmede op eventuele naheffingen en boetes.

4. Stimuleringsmaatregelen: laat geen geld liggen!

Ook in 2015 zijn er weer maatregelen om investeren in personeel te stimuleren.

Afdrachtvermindering Speur & Ontwikkelingswerk

Met de afdrachtvermindering S&O kunt u de financiële kosten van research and development-projecten verlagen door een subsidie op de loonkosten. In 2015 gelden de volgende regels:

- de afdrachtvermindering voor niet-starters bedraagt 35% van het S&O-loon,
- voor starters bedraagt dit percentage 50%,
- dit percentage geldt tot een S&O-loon van maximaal € 250.000,
- het percentage van het resterende S&O-loon (boven de € 250.000) bedraagt 14%,
- de maximale afdrachtvermindering S&O bedraagt € 14 mln,
- de afdrachtvermindering kan verrekend worden met alle tijdvakken van het kalenderjaar waarop een S&O-verklaring (deels) betrekking heeft,
- de S&O-periode bedraagt 12 maanden per kalenderjaar voor alle werkgevers.

In 2015 kunt u alleen nog een beroep doen op de afdrachtvermindering S&O als u een onderneming drijft. Het contractonderzoek door publieke kennisinstellingen, zoals universiteiten en onderzoeksinstituten, is uit de S&O-afdrachtvermindering gehaald.

Tip

Een aanvraag Afdrachtvermindering S&O doet u via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. U kunt hier ook terecht voor begeleiding, bemiddeling en advies voor programma's op het gebied van duurzaamheid en innovatie. Meer informatie vindt u op www.rvo.nl.

Research & Development Aftrek (RDA)

Aanvullend op afdrachtvermindering S&O is er de RDA. De RDA wordt eveneens aangevraagd via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (www.rvo.nl). De RDA levert een extra aftrekpost op in de inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting voor andere kosten en uitgaven voor het project, niet zijnde loonkosten. Denk hierbij aan prototypes of onderzoeksapparatuur. De aftrek voor Research & Development-activiteiten bedraagt in 2015 60% van de kosten. Het kabinet wil naar aanleiding van signalen uit het bedrijfsleven onderzoeken of de RDA met ingang van 2016 met de Speur- en Ontwikkelingswerk (S&O)-afdrachtvermindering kan worden samengevoegd tot één geïntegreerde regeling.

Subsidieregeling Praktijkleren

De subsidie Praktijkleren is een compensatie voor de kosten die een werkgever maakt voor begeleiding van een deelnemer/student. De subsidie loopt via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

De subsidie Praktijkleren is bedoeld voor de volgende doelgroepen:

- leer-werktraject vmbo,
- BBL-traject in het mbo,
- duaal en deeltijd hbo-traject techniek (inclusief sector 'agro'),
- tijdelijke aanstellingen bij universiteit of onderzoeksinstituut voor bekwaaming tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper,
- werknemers die een promotieonderzoek doen.

De subsidie Praktijkleren geldt niet voor alle andere doelgroepen die in 2013 nog wel in aanmerking kwamen voor de afdrachtsvermindering onderwijs.

De voorwaarden voor subsidiëring van de plaatsen in het mbo en hbo zijn op hoofdlijnen als volgt:

- De deelnemer moet een volledig onderwijsprogramma volgen voor een erkend kwalificerend diploma (dus geen deelcertificaten) bij een in het Crebo of Croho geregistreeerde opleiding.
- Uitsluitend de werkgever die de praktijkleerplaats of werk-leerplaats zelf verzorgt (erkend leerbedrijf) ontvangt de subsidie, dus niet een werkgever die louter als intermediair optreedt.

Er komt half 2015 een digitaal aanvraagformulier dat de werkgever uiterlijk vóór 15 september moet invullen. De verdeling van de beschikbare 'subsidiepot' vindt jaarlijks plaats na afloop van het studiejaar over alle kwalificerende werkgevers die tijdig een aanvraag hebben ingediend, op basis van het aantal aanvragen. Het bedrag per plaats is gemaximeerd op € 2.700.

De regeling scholing en plaatsing van oudere werklozen

Er is een speciale subsidie in het leven geroepen voor de scholing en de plaatsing van oudere werknemers. Een oudere werkloze is gedefinieerd als een persoon die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en al minimaal drie maanden een ww-uitkering heeft. Subsidie is beschikbaar voor beroeps- of functiegerichte scholing (scholingsvoucher maximaal € 1.000) en voor plaatsing van een oudere werkloze bij een werkgever, door middel van een intermediair (plaatsingsfee € 300 tot € 1.200). Deze regeling is vanaf 1 oktober 2013 actief en loopt voorsnog tot en met 31 december 2016. U kunt de subsidie aanvragen bij het UWV.

Premiekorting jongere werknemer

Neemt u iemand in dienst met een ww- of bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 tot 27 jaar, dan komt u in aanmerking voor een premiekorting van € 3.500 per jaar. Het gaat om een regeling van tijdelijke aard die gericht is op nieuwe banen in de periode 1 januari 2014 tot 1 januari 2016.

De premiekorting geldt op jaarbasis per aangenomen werknemer gedurende de periode dat de werknemer in dienst is met een maximum van twee jaar (uiterlijk tot en met 31 december 2017). De premiekorting bedraagt € 3.500 per jaar. Er moet sprake zijn van ten minste een halfjaarcontract. Daarnaast moet het gaan om banen van ten minste 32 uur per week. Voor dienstbetrekkingen die aanvangen op of na 1 juli 2015 geldt een verlaagde eis van ten minste 24 uur per week.

Premiekorting 56-plussers of arbeidsgehandicapte (mobiliteitsbonus)

Neemt u iemand in dienst van 56 jaar en ouder die, voordat hij bij u in dienst treedt, een uitkering (bijvoorbeeld ww, WAO, WAZ, Wajong et cetera) geniet, dan heeft u recht op een premiekorting die kan oplopen tot € 7.000 per jaar. Zolang de werknemer bij u in dienst is, heeft u recht op deze korting (met een maximum van drie jaar).

Deze premiekorting was ook voor het jaar 2015 al van toepassing. Toen gold een lagere leeftijdsgrens van 50-plus. Heeft u in het verleden deze premiekorting niet toegepast, terwijl u daar mogelijk wel recht op had? Neem dan contact met ons op. Mogelijk kunt u de premiekorting alsnog met terugwerkende kracht aanvragen.

Tip

De verhoogde leeftijdsgrens geldt voor de oudere werknemer die u in dienst neemt vanaf 1 januari 2015. Ontving u in 2014 al een mobiliteitsbonus voor een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder, die in 2015 jonger is dan 56 jaar? Dan verandert er niets en houdt u recht op de mobiliteitsbonus.

5. Pensioenupdate

In verband met de verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd (richtleeftijd) is in 2014 de maximale pensioenopbouw (fiscaal) beperkt. Mogelijk heeft dit consequenties gehad voor de pensioenregeling van uw werknemers. Per 1 januari 2015 is daar een aantal maatregelen bij gekomen.

Verdere beperking pensioenopbouw

De ruimte voor pensioenopbouw is per 1 januari 2015 verder beperkt. Daarbij geldt het uitgangspunt dat het mogelijk moet zijn dat werknemers in 40 jaar een ouderdomspensioen kunnen opbouwen van maximaal 75% van het loon dat zij gemiddeld genomen in hun werkzame leven hebben verdiend. Het jaarlijkse opbouwpercentage is voor middelloonregelingen verder omlaaggegaan van 2,15% (2014) naar 1,875% (2015) en voor eindloonregelingen van 1,9% (2014) naar 1,657% (2015). De opbouwpercentages voor partner- en wezenpensioen zijn evenredig verlaagd.

Beperking pensioengevend loon

De maximale hoogte van het pensioengevend loon is eveneens beperkt. Het pensioengevend loon is vanaf 1 januari 2015 begrensd op maximaal € 100.000. Voor werknemers die meer verdienen, geldt dat zij alleen een zogenoemd nettopensioen of nettolijfrente kunnen opbouwen. Dit betekent dat de te ontvangen uitkeringen te zijner tijd zijn vrijgesteld van inkomstenbelasting, omdat de premies uit het netto-inkomen worden betaald. De waarde van de nettolijfrente of het nettopensioen hoort niet tot het belaste vermogen in box 3.

Deze wijzigingen betekenen dat u vóór 1 januari 2015 de pensioenregeling van uw werknemers had moeten aanpassen of de Belastingdienst had moeten informeren dat u ermee bezig was.

Let op!

De grens van € 100.000 geldt niet voor arbeidsongeschiktheidspensioen.

Verhoging AOW-leeftijd

Per 1 januari 2015 wordt de AOW-gerechtigde leeftijd verhoogd tot de leeftijd van 65 jaar plus drie maanden. Dit betekent dat de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen ook doorloopt tot en met de dag voorafgaand aan de AOW. Ook de betaling van de werkgeversheffing Zvw duurt drie maanden langer.

Wat ongewijzigd blijft, is de AOW-opbouw gedurende vijftig jaar.

Het kabinet is voornemens de AOW-leeftijd nog sneller te gaan verhogen. Het betreffende wetsvoorstel is inmiddels ingediend bij de Tweede Kamer.

6. Beschikking geen loonheffing

Als het aan het kabinet ligt wordt de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) in de loop van 2015 vervangen door de Beschikking geen loonheffingen (BGL). Deze BGL moet door de opdrachtnemer (zzp'er, zelfstandige of freelancer) via een webmodule worden aangevraagd. Met de beschikking weet u als opdrachtgever dat u geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen over de beloning aan de opdrachtnemer. Wel krijgt u, in tegenstelling tot bij de VAR, bij de BGL een medeverantwoordelijkheid.

Medeverantwoordelijkheid

Die medeverantwoordelijkheid betekent dat u als opdrachtgever alleen rechtszekerheid heeft met betrekking tot de loonheffingen als de condities waaronder de opdrachtnemer bij u werkt overeenkomen met wat is vermeld op de BGL. U moet controleren of de gegevens op de BGL overeenkomen met de werkelijke situatie. Denk bijvoorbeeld aan:

- de risicoverdeling tussen u en de opdrachtnemer (wie is bijvoorbeeld verantwoordelijk voor schade tijdens de werkzaamheden en wat zijn de afspraken over doorbetaling bij ziekte en vakantie),
- de wijze waarop invulling wordt gegeven aan uw instructiebevoegdheid (in hoeverre bepaalt u bijvoorbeeld op welke tijd en plaats de opdrachtnemer zijn werkzaamheden uitvoert en of en hoe vindt toezicht op deze werkzaamheden plaats),
- de mate waarin de opdrachtnemer zelfstandig kan opereren (kan de opdrachtnemer zich bijvoorbeeld laten vervangen).

Overgangsrecht

De VAR die is afgegeven voor het kalenderjaar 2014 blijft tot de invoering van de BGL ook in 2015 nog geldig, mits de omstandigheden niet zijn gewijzigd.

Let op

Er is veel kritiek op de BGL, met name vanwege de medeverantwoordelijkheid van de opdrachtgever. Ook is men niet overtuigd dat de BGL de juiste oplossing is voor het tegengaan van schijnzelfstandigheid. De Tweede Kamer heeft het kabinet de opdracht gegeven te zoeken naar alternatieven. Het is op dit moment onzeker of de BGL de eindstreep haalt of dat er wellicht toch een ander alternatief komt voor de huidige VAR. Wij houden u uiteraard op de hoogte van de verdere ontwikkelingen.

7. Overige actualiteiten arbeidsrecht

Participatiewet

De Participatiewet heeft op 1 januari 2015 onder andere de Wet werk en bijstand vervangen. Ook Wajongers die nog kunnen werken vallen onder de Participatiewet. Met de Participatiewet wil het kabinet bereiken dat mensen met een ziekte of handicap die kunnen werken, sneller en gemakkelijker aan het werk gaan. Om die reden heeft het kabinet samen met vakbonden en werkgeversorganisaties afspraken gemaakt. Die afspraken moeten zorgen voor extra banen (zogenoemde 'garantiebanen') voor mensen die niet in staat zijn om zelfstandig een inkomen op minimumniveau te verdienen. Werkgevers stellen zich garant voor 100.000 extra banen vóór 2026, de overheid stelt zich garant voor nog eens 25.000 extra banen. Ook detacheringen tellen mee voor het aantal te behalen extra banen. De detacheringen tellen mee bij de inlenende werkgever. Het UWV heeft kenbaar gemaakt dat het werkgevers straks actief zal laten weten welke werknemers in hun personeelsbestand tot de doelgroep behoren van de banenafpraak. Hiermee wil de regering voorkomen dat werkgevers hun hele personeelsbestand aan het UWV gaan voorleggen met de vraag wie tot de doelgroep behoort.

Het kabinet gaat in 2016 voor het eerst controleren of de afgesproken aantallen extra banen over het jaar 2015 zijn gehaald. Komt uit deze controle dat deze banen niet zijn gehaald, dan zal de quotumregeling in werking treden en hangt werkgevers een boete boven het hoofd. Deze zogeheten Quotumwet is al aangenomen in de Tweede Kamer, maar moet nog door de Eerste Kamer worden bekrachtigd.

Als de Eerste Kamer de wet aanneemt, worden werkgevers per niet ingevulde arbeidsplaats aangeslagen voor € 5.000. Het quotum geldt niet voor kleinere bedrijven met minder dan 25 werknemers. De boete zal op zijn vroegst per 1 januari 2017 ingaan. Als u iemand met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet in dienst neemt, dan kunt u op verschillende manieren ondersteuning krijgen:

- professionele begeleiding door jobcoaches,
- centraal aanspreekpunt voor werkgevers,
- aanvragen loonkostensubsidie.

Werkgevers en gemeenten zijn de belangrijkste uitvoerders van de Participatiewet.

Wetsvoorstel aanpak schijnconstructies

Er ligt momenteel een wetsvoorstel aanpak schijnconstructies (WAS) in de Tweede Kamer. Met de WAS wordt een volgende noodzakelijke stap gezet om misstanden te voorkomen. Uitgangspunt moet zijn dat er overal sprake is van eerlijk werk tegen fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. De bedoeling van de wet is het tegengaan van uitbuiting van werknemers door het gebruik van schijnconstructies. Door schijnconstructies te hanteren, vindt er immers oneerlijke concurrentie plaats ten opzichte van bonafide ondernemers. Dit wetsvoorstel bevat een aantal concrete maatregelen ter bestrijding van misstanden:

- Uitbreiding van de bevoegdheden van de Inspectie SZW.
- Werkgevers- en werknemersorganisaties en de Inspectie SZW gaan informatie uitwisselen als het vermoeden bestaat dat een werkgever de cao-afspraken niet nakomt.
- Verbod op het volledig contant uitbetalen van het salaris.
- Verbod op het 'verrekenen' van onduidelijke betalingen en toelagen met het salaris als gevolg waarvan werknemers minder dan het wettelijk minimumloon ontvangen.
- Introductie van een uitgebreide ketenaansprakelijkheid waardoor meer bedrijven in de keten aangesproken kunnen worden.
- Uitbreiding 'naming and shaming', oftewel het met naam en toenaam bekendmaken van bedrijven die bewust de fout ingaan.

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

De regeling van verlof en arbeidstijden is gemoderniseerd. De Eerste Kamer heeft daar op 16 december 2014 al goedkeuring aan verleend. De meeste van deze regelingen zijn per 1 januari 2015 ingegaan. Een deel gaat per 1 juli 2015 in. Een aantal van de belangrijkste maatregelen:

- Vergroting gebruiksmogelijkheden van het ouderschapsverlof doordat de voorwaarde dat een medewerker eerst een jaar in dienst moet zijn alvorens het verlof kan ingaan, vervalt.
- Uitbreiding kort- en langdurend zorgverlof naar een grotere kring personen aan wie de werknemer zorg wil verlenen, waaronder broers, zussen, huisgenoten en 'degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend'.
- Uitbreiding van het bevallingsverlof voor gevallen waarbij het kind na de geboorte langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen ('couveusekinderen').

8. Nice to know

Bijtellingspercentages voor auto's

Sinds 1 juli 2012 zijn de CO₂-grenzen voor het 14%-tarief (zeer zuinige auto's) en het 20%-tarief (zuinige auto's) van de bijtelling auto van de zaak aangescherpt. Jaarlijks (vanaf 1 januari 2013) vindt er in januari een aanpassing plaats.

Voor personenauto's met een CO₂-uitstoot van niet meer dan 50 gr/km die in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 zijn aangeschaft, geldt gedurende zestig maanden een 0%-tarief voor de bijtelling. Op auto's die al vóór 1 januari 2012 zijn aangeschaft en niet meer dan 50 gr/km CO₂ uitstoten, is – voor zover ze daar nog geen recht op hadden – vanaf 1 januari 2012 het 0%-tarief van toepassing tot 1 januari 2017.

Auto's zonder CO₂-uitstoot

Voor auto's zonder CO₂-uitstoot (0 gram per kilometer) die in 2014 of 2015 voor het eerst op naam worden gesteld, geldt een bijtellingspercentage voor privégebruik van 4%. Dit percentage geldt 60 maanden vanaf de datum van eerste tenaamstelling, tenzij er sprake is van excessief privégebruik.

Auto's met CO₂-uitstoot tot 50 gr/km

Voor personenauto's met een CO₂-uitstoot van niet meer dan 50 gr/km die in de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015 worden aangeschaft, geldt gedurende 60 maanden een 7%-tarief voor de bijtelling, tenzij er sprake is van excessief privégebruik.

Het onderscheid in CO₂-grenzen voor benzine en diesel is steeds meer naar elkaar toegegroeid en uiteindelijk met ingang van 2015 verdwenen.

Gebruikelijk loon directeur-grotaandeelhouder (dga)

Dga's krijgen in 2015 te maken met strengere regels rondom hun loon. De speelruimte waarbinnen een dga zijn loon mag vaststellen, wordt verlaagd van 30% naar 25%. Verder geldt dat het loon van de dga niet langer vergeleken moet worden met het loon uit een soortgelijke dienstbetrekking, maar uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Vanaf 2015 moet een dga dan ook een loon ontvangen ter hoogte van het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- Het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of de daarmee verbonden vennootschappen (lichamen). Dat zijn alle vennootschappen waarin de dga een deelneming heeft van 5% of meer.
- € 44.000.

Bestaande afspraken met de Belastingdienst over een hoger loon dan het standaardbedrag van € 44.000 zijn per 1 januari 2015 komen te vervallen. De mogelijkheid bestaat met de Belastingdienst nieuwe afspraken te maken over de hoogte van het gebruikelijk loon. Wel geldt een praktische regeling die erop neerkomt dat mag worden uitgegaan van een loon ter hoogte van 75/70^e van het loon uit 2014. Concreet betekent dit dat de eerder gemaakte afspraak wordt gecontinueerd met inachtneming van de kleinere doelmatigheidsmarge per 1 januari 2015. Deze regeling geldt zolang de Belastingdienst geen contact heeft opgenomen voor een nieuwe gebruikelijkloonafspraak of tot het verlopen van de geldigheidsduur van de oorspronkelijke gebruikelijk loonafspraak.

Tip!

Ga discussies over het gebruikelijk loon uit de weg door een marktconform loon vast te stellen. Zorg dat de Belastingdienst zich hier zo nodig mee akkoord verklaart. Dit om naheffing te voorkomen.

Inlenersaansprakelijkheid

Als u weleens personeel inleent voor uw onderneming loopt u het risico op hoge boetes. U kunt aansprakelijk worden gesteld voor de afdracht van loonheffingen en btw als u de zaken niet goed geregeld heeft. Ook moet u ervoor waken dat u met een geregistreerd uitzendbureau zaken doet (www.waadichcek.nl).

Van inlenen is sprake als personeel dat in dienst is bij een andere ondernemer in uw onderneming onder uw leiding of toezicht werkzaamheden verricht. De andere ondernemer kan een uitzendbureau zijn, maar bijvoorbeeld ook een collega-ondernemer die zijn personeel (tijdelijk) aan u uitleent.

Let op!

De aansprakelijkheid geldt voor loonheffingen en btw. Indien de verleggingsregeling van toepassing is, geldt de aansprakelijkheid niet voor de btw.

9. Tarieven en bedragen 2015

Bedrijfskantine

Indien de werknemers in de bedrijfskantine een maaltijd kunnen genieten, is het voordeel daarvan belast. Onder de werkkostenregeling bedraagt de waarde (onafhankelijk van het soort maaltijd) in 2015 € 3,20.

Tip

Eigen bijdragen van de werknemers in verband met de maaltijden mogen op het in aanmerking te nemen bedrag in mindering worden gebracht, echter nooit meer dan tot nihil.

Overige niet-zakelijke maaltijden

Voor niet-zakelijke maaltijden (bijvoorbeeld een etentje van de werknemer met zijn gezin) geldt dat de factuurwaarde inclusief btw moet worden meegenomen als voordeel.

Tip

Brengt u kantinemaaltijden onder in de vrije ruimte? Dan is het niet nodig de maaltijden per werknemer te administreren. Het bijhouden van het totaal aantal maaltijden van werknemers is voldoende.

Maximumdagloon

Het maximum premiedagloon bedraagt per 1 januari 2015 € 199,90 en op jaarbasis € 51.976 (260 loondagen).

Minimum(jeugd)lonen

De minimum(jeugd)lonen bedragen per 1 januari 2015 (bruto per maand, per week en per dag, in euro's, exclusief vakantiebijslag):

	Maand	Week	Dag
Vanaf 23 jaar	€ 1.501,80	€ 346,55	€ 69,31
22 jaar	€ 1.276,55	€ 294,55	€ 58,91
21 jaar	€ 1.088,80	€ 251,25	€ 50,25
20 jaar	€ 923,60	€ 213,15	€ 42,63
19 jaar	€ 788,45	€ 181,95	€ 36,39
18 jaar	€ 683,30	€ 157,70	€ 31,54
17 jaar	€ 593,20	€ 136,90	€ 27,38
16 jaar	€ 518,10	€ 119,55	€ 23,91
15 jaar	€ 450,55	€ 103,95	€ 20,79

Vrijwilligers

Indien de vergoeding die een vrijwilliger ontvangt niet meer bedraagt dan € 1.500 per jaar of € 150 per maand, dan wordt dit niet als loon beschouwd. Als u binnen deze maximumbedragen iemand een vergoeding of verstrekking per uur betaalt, dan beschouwt de Belastingdienst een uurvergoeding van maximaal € 4,50 (of € 2,50 voor een vrijwilliger jonger dan 23 jaar) als vrijwilligersvergoeding. De vrijwilligersregeling geldt voor werk bij een privaot- of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting alsmede voor sportorganisaties. De regeling geldt ook voor ANBI's (algemeen nut beogende instellingen) die aan de vennootschapsbelasting zijn onderworpen.

Tot slot

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