



# acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

## NIEUWSBRIEF

LOONSPECIAL 2017



### In deze uitgave:

Inleiding - Pensioen - Werkkostenregeling - Premiekortingen en -vrijstellingen

Gebruikelijk loon - Werkhervatting gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid - Wet werk en zekerheid

Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren - Varia - Tarieven en bedragen 2017

## Inleiding

Veel van onze relaties hebben te maken met of interesse in personeelsgerelateerde onderwerpen zoals arbeidsrecht, sociale verzekeringen en loonbelasting. Voor hen hebben wij deze nieuwsbrief samengesteld waarin wij de belangrijkste wijzigingen op die gebieden van 2016 en 2017 beschrijven.

In deze uitgave besteden wij aandacht aan de in 2016 aangenomen Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Deze wet vervangt de VAR en heeft voor veel ophef gezorgd. Om de gemoederen enigszins te bedaren is de handhaving van deze wet uitgesteld tot 2018. Verder werd de dga in 2016 geconfronteerd met berichtgeving over de afschaffing van het pensioen in eigen beheer. Hoewel de stemming over het wetsvoorstel in de Eerste Kamer op het allerlaatste moment is uitgesteld, menen wij er goed aan te doen de belangrijkste maatregelen uit dit wetsvoorstel toch te bespreken.

Tenslotte hebben wij de belangrijkste tarieven, zoals deze gelden per 1 januari 2017, voor u opgenomen in deze speciale uitgave.

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.



### Loonspecial 2017

Inleiding	2
Pensioen	3
Werkkostenregeling	4
Premiekortingen en -vrijstellingen	6
Gebruikelijk loon	7
Werkhervatting gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	8
Wet werk en zekerheid	10
Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren	11
Varia	12
Tarieven en bedragen 2017	14

*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.*

## Pensioen

### Pensioen in eigen beheer

Bij de Eerste Kamer is een wetsvoorstel in behandeling dat per 1 januari 2017 een einde maakt aan de mogelijkheid om in de eigen bv een pensioenvoorziening op te bouwen. De dga met een pensioen in eigen beheer heeft drie mogelijkheden:

1. afkoop;
2. omzetting in een oudedagsverplichting;
3. pensioenvoorziening bevrozen.

#### Afkoop

Het wordt mogelijk om met ingang van 2017 het opgebouwde pensioen in eigen beheer fiscaal vriendelijk af te kopen. Die mogelijkheid geldt gedurende drie jaar. De afkoop gaat als volgt. De pensioenaanspraak op de balans van de bv wordt belastingvrij verlaagd tot de fiscale waarde. Daarna wordt loonbelasting berekend over een deel van de fiscale waarde van de pensioenvoorziening. In 2017 geldt een korting van 34,5%, in 2018 van 25% en in 2019 van 19,5%. Bij de afkoop hoeft geen reviserente betaald te worden.

#### *Let op!*

De korting wordt verleend over de fiscale balanswaarde van de pensioenverplichting op 31 december 2015.

#### Omzetting

De dga die zijn pensioen niet wil afkopen kan de pensioenaanspraak omzetten in een oudedagsverplichting. De pensioenvoorziening wordt dan eerst belastingvrij verlaagd tot de fiscale waarde. Omzetting kan tot uiterlijk 31 december 2019. De oudedagsverplichting neemt jaarlijks toe met een wettelijk voorgeschreven rentepercentage. De dga kan de oudedagsverplichting op elk gewenst moment om laten zetten in een lijfrente. Doet de dga dat niet, dan wordt het opgebouwde bedrag vanaf de AOW-leeftijd in 20 jaar uitgekeerd aan de dga. Een oudedagsverplichting kan tot en met 2019 alsnog worden afgekocht. De kortingsregeling geldt ook in die gevallen.

#### Pensioenvoorziening bevrozen

De dga die zijn pensioenvoorziening niet wil afkopen en ook niet wil omzetten in een oudedagsverplichting, kan de tot en met 31 december 2016 in eigen beheer opgebouwde aanspraken bevrozen. De huidige regelgeving in de vennootschapsbelasting en loon- en inkomstenbelasting blijft daarop van toepassing. Verdere opbouw is niet mogelijk. Indexering van de opgebouwde aanspraken is wel mogelijk, uiteraard alleen indien indexering in de pensioenregeling is toegezegd. Van belang is dat verschillen tussen de commerciële en de fiscale waarde van de pensioenvoorziening blijven bestaan, met alle nadelen daarvan zoals het mogelijk niet kunnen uitkeren van dividend.

### Ingegaan pensioen

Het gefaciliteerd afkopen van pensioen in eigen beheer is ook mogelijk als het pensioen al is ingegaan. De korting bij afkoop wordt dan berekend over de fiscale waarde op het moment van afstampelen en niet over de hogere fiscale waarde ultimo 2015.

#### *Tip!*

Laat u, voordat u actie onderneemt met betrekking tot het pensioen in eigen beheer, goed en tijdig adviseren.

### Einde opbouw

De dga moet ervoor zorg dragen dat vanaf 1 januari 2017 geen pensioen in eigen beheer wordt opgebouwd. Dat kan door de aandeelhoudersvergadering hiertoe te laten besluiten. De keuze voor een vervolgstap kan ook na 1 januari 2017 nog gemaakt worden. Wordt in 2017 de pensioenopbouw in eigen beheer voortgezet, dan kan dat tot gevolg hebben dat de gehele aanspraak in de loonheffing wordt betrokken, omdat deze dan onzuiver is geworden.

### Overige pensioenaanpassingen

Pensioenuitkeringen mogen voortaan ingaan op de 1e dag van de maand zonder actuariële herrekening van het uitkeringsbedrag. Dit geldt voor de maand waarin de werknemer de pensioenleeftijd bereikt, de maand waarin zijn pensioenuitkering start voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en de maand van overlijden.

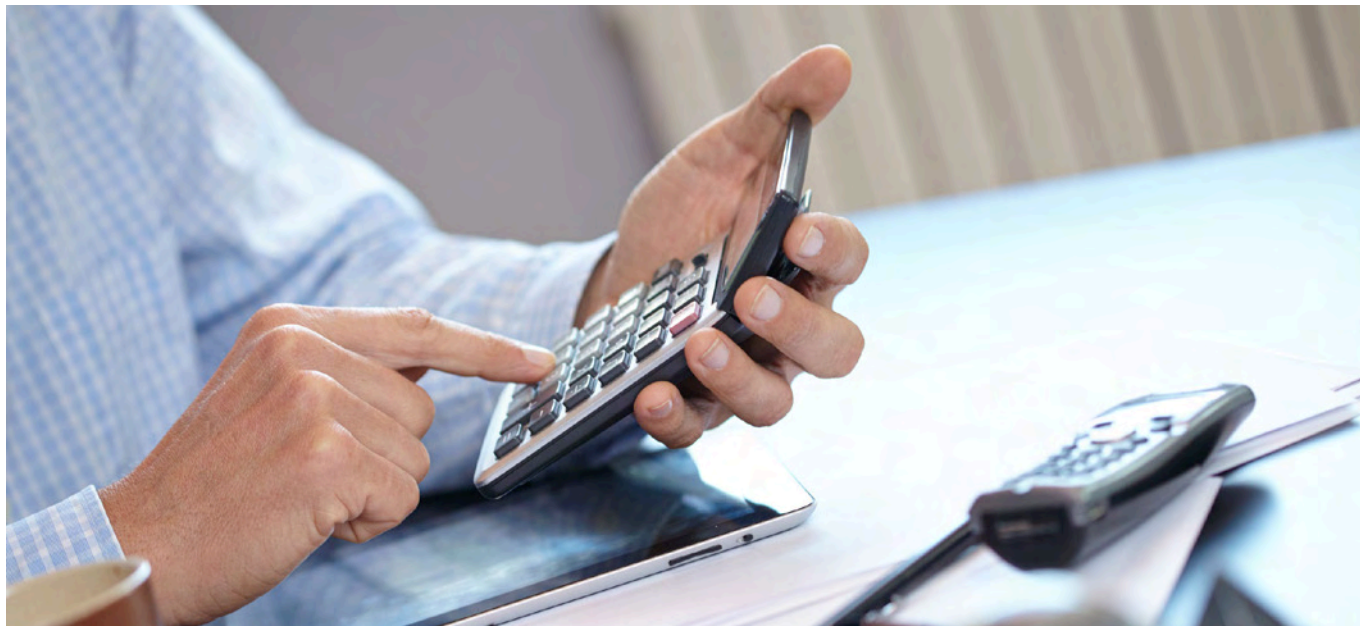
De 100%-grens voor het ouderdomspensioen, die inhoudt dat het ouderdomspensioen niet hoger mag zijn dan het laatstverdiende pensioengevende loon, en de daarvan afgeleide grenzen voor het partner- en wezenpensioen worden per 1 januari 2017 afgeschaft.

Het uitstellen van het ouderdomspensioen tot een later moment dan de pensioeningangsdatum volgens de pensioenregeling wordt ook toegestaan als de werknemer niet doorwerkt na deze datum. Het zogenaamde doorwerkvereiste vervalt. Het ouderdomspensioen moet uiterlijk ingaan op de datum waarop de werknemer vijf jaar ouder wordt dan de AOW-leeftijd. Het doorwerkvereiste vervalt niet voor prepensioen en overbruggingspensioen.

Het nabestaandenoverbruggingspensioen voor halfwezen mag maximaal de helft bedragen van het nabestaandenoverbruggingspensioen voor volle wezen.

## Werkkostenregeling

De werkkostenregeling heeft als uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten voor 100% zakelijk zijn. De werkgever krijgt de vrijheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die binnen een bepaald budget belastingvrij vergoed kunnen worden. Dat budget, de vrije ruimte, bedraagt 1,2% (2016: idem) van de totale fiscale loonsom van de onderneming. Overschrijden de kosten het beschikbare budget, dan vormt het meerdere belast loon. Dat meerdere wordt betrokken in de eindheffing tegen een tarief van 80%.



Eindheffing wil zeggen dat de loonheffing voor rekening van de werkgever komt en niet wordt doorbelast aan de werknemer. De eindheffing leidt tot een kostenverhoging voor de werkgever. Deze kostenverhoging komt in mindering op de winst van de werkgever.

Bij de werkkostenregeling hoeft niet per werknemer te worden bijgehouden wat er vergoed of verstrekt wordt. De enige beperking voor kosten die onder de werkkostenregeling vallen is de gebruikelijkheidstoets. De gebruikelijkheidstoets is een anti-misbruikbepaling die moet voorkomen dat verhoudingsgewijs meer vergoedingen worden betaald dan regulier loon.

### Belastbaar loon

Het belastbaar loon voor de werknemer bestaat uit:

- het reguliere loon;
- de bijtelling voor de auto van de zaak;
- het gebruik van een dienstwoning;
- boetes;
- vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten;
- het deel van vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30%-grens uitkomt (gebruikelijkheidstoets);
- als de werkgever daarvoor kiest: het bovenmatige deel van gerichte vrijstellingen;
- niet-aangewezen vergoedingen en verstrekkingen.

### Geen loon of geen belast loon voor de loonheffingen

- vergoedingen van intermediaire kosten;
- vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon);
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de waarde betaalt.

Vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte zijn:

- alle vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever heeft aangewezen;
- de verstrekking aan gepensioneerde werknemers van:
  - producten uit eigen bedrijf;
  - kerstpakketten en dergelijke die ook aan de werknemers worden verstrekt.

Vergoedingen en verstrekkingen die niet ten koste gaan van de vrije ruimte zijn:

- gerichte vrijstellingen (uitgaven waarbij het zakelijk karakter overheerst);
- verstrekkingen met nihilwaardering.



### Afrekensystematiek

De werkgever hoeft niet per tijdvak te controleren of de vrije ruimte wordt overschreden. Na afloop van het kalenderjaar kan de werkgever voor alle vergoedingen en verstrekkingen uit dat jaar in één keer toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden en de eventueel verschuldigde belasting op de aangifte over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar afdragen. Desgewenst kan een werkgever de loonbelasting al eerder in gedeelten afdragen.

### Concernregeling

Met toepassing van de concernregeling is het mogelijk om op concernniveau de vrije ruimte vast te stellen en te toetsen. Daarvoor geldt als voorwaarde dat de moedermaatschappij voor 95% of meer eigenaar is van de (klein)dochtermaatschappij(en) gedurende het hele kalenderjaar.

### Nihilwaardering

Voor een aantal verstrekkingen geldt dat een eventuele beloningscomponent daarin op nihil wordt gewaardeerd. Het gaat om zaken die de werkgever aan zijn werknemers ter beschikking stelt. Deze verstrekkingen komen dus niet ten laste van de vrije ruimte. Voor arbovoorzieningen geldt niet alleen voor de verstrekking maar ook voor de vergoeding daarvan een nihilwaardering.

Voor de volgende zaken geldt een nihilwaardering:

- arbovoorzieningen;
- vakliteratuur op de werkplek;
- consumpties tijdens werktijd die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- de inrichting van de werkplek, mits het niet gaat om een werkplek in de eigen woning;
- openbaar vervoerkaart indien deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- portable computers en dergelijke apparatuur, bij een zakelijk gebruik van 90% of meer;
- uniformen en werkkleding die op het werk achterblijft of die is voorzien van een logo van ten minste 70 cm<sup>2</sup> per kledingstuk;
- openbaarvervoer- of voordeelurenkaart openbaar vervoer indien deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- de renteloze personeelslening voor een (elektrische) fiets of een elektrische scooter;
- fitness op het werk;
- niet-permanente huisvesting op het werk als het niet mogelijk is ergens anders te overnachten, zoals verblijf aan boord van een schip.

### Bijzondere waarderungen

Voor de volgende verstrekkingen gelden bijzondere waarderungen:

- maaltijden op de werkplek: € 3,30 (2016: € 3,25) voor zowel ontbijt, lunch als diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,50 (2016: € 5,45) per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang: het aantal uren genoten kinderopvang maal de uurprijs.



### Gerichte vrijstellingen

De volgende kosten kunnen onbelast vergoed worden en gaan niet ten koste van de vrije ruimte:

- reiskosten, met dien verstande dat bij gebruik van eigen vervoer een maximumbedrag geldt van € 0,19 per kilometer;
- kosten van (bij)scholing, cursussen, congressen en dergelijke;
- kosten van maaltijden bij overwerk en tijdens dienstreizen;
- outplacementkosten;
- verhuiskosten tot een maximum van € 7.750;
- verblijfskosten bij tijdelijke werkzaamheden elders;
- extraterritoriale kosten (de zogenaamde 30%-regeling);
- vakliteratuur;
- kosten van inschrijving in een beroepsregister;
- producten uit eigen bedrijf, mits de korting niet meer is dan 20% van de waarde in het economisch verkeer en het totaal van de kortingen niet meer bedraagt dan € 500 per werknemer.

Indien de werkgever meer vergoedt of verstrekt dan de norm van de gerichte vrijstelling moet een keuze worden gemaakt of het bovenmatige deel belastbaar loon is voor de werknemer of ten koste gaat van de vrije ruimte, voor zover dat nog mogelijk is.

## Premiekortingen en -vrijstellingen

### Wet tegemoetkomingen loondomein

De premiekortingen moeten het aantrekkelijker maken om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen. De premiekortingen worden met ingang van 2018 vervangen door het wetsvoorstel Wet tegemoetkomingen loondomein. De in 2017 geldende premiekortingen worden dan omgezet in loonkostenvoordelen.

In 2017 is het lage-inkomensvoordeel ingevoerd. Het loonkostenvoordeel oudere en arbeidsgehandicapte werknemers wordt in 2018 ingevoerd.

#### Lage-inkomensvoordeel

In 2017 heeft u recht op een tegemoetkoming in de loonkosten als u werknemers in dienst heeft met een laag loon. De tegemoetkoming over 2017 wordt automatisch berekend over de loonaangifte over 2017 en in 2018 uitbetaald. U hoeft zelf geen actie te ondernemen.

De tegemoetkoming wordt verleend voor werknemers die:

- een gemiddeld uurloon verdienen van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon;
- ten minste 1.248 uren verloond zijn;
- de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

Het uurloon wordt berekend door het jaarloon te delen door het aantal verloonde uren. Voor werknemers met een uurloon tussen € 9,54 en € 10,49 bedraagt de tegemoetkoming € 1,01 per uur, met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar. Indien het uurloon tussen € 10,50 en € 11,92 ligt, bedraagt de tegemoetkoming € 0,51 per uur, met een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar.



### Het stelsel van premiekortingen

#### Premiekorting jongere werknemer

Werkgevers die in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016 een uitkeringsgerechtigde jongere in de leeftijd van 18 tot 27 jaar hebben aangenomen hebben recht op een premiekorting. De werknemer moet in dienst zijn getreden voor een periode van minimaal zes maanden en voor minimaal 32 uur per week. De korting geldt zolang de dienstbetrekking bestaat maar maximaal twee jaar. De korting bedraagt € 3.500 per jaar.

De werkgever moet ervoor zorgen dat hij de beschikking heeft over:

- een verklaring van het UWV of de gemeente waaruit blijkt dat de werknemer direct voordat hij in dienst trad, recht had op een uitkering;
- een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een publiek-rechtelijke aanstelling voor ten minste 32 uur per week met een duur van ten minste zes maanden.

De werkgever bewaart de verklaring en de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling bij de loonadministratie.

#### Premiekorting oudere werknemer

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder in dienst nemen hebben gedurende drie jaar recht op een premiekorting van € 7.000 per jaar bij een voltijds dienstverband. De premiekorting geldt ook als een werkgever een oudere werknemer in dienst neemt met een Anw-uitkering, die al twee jaar niet heeft gewerkt.

De werknemer moet direct voor hij in dienst kwam recht hebben gehad op een uitkering. De werkgever moet de beschikking hebben over een verklaring van een uitkeringsinstantie (bijvoorbeeld het UWV of de gemeente) waaruit dit blijkt. De werkgever bewaart de verklaring bij de loonadministratie.

**Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer**

Per 1 januari 2016 geldt de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor de hele doelgroep banenafpraak. Deze doelgroep omvat:

- werknemers die de gemeente moet ondersteunen bij het vinden van werk en die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- werknemers met een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekende) en ID-baan (In- en doorstroombaan);
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor jonggehandicapten (Wajong);
- werknemers met een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).

De premiekorting bedraagt per werknemer maximaal € 2.000 per jaar. U hebt ook recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, oudere werknemer of jongere werknemer voor dienstbetrekkingen waarvoor u op grond van de Participatiewet een loonkostensubsidie krijgt van de gemeente. Behoort de werknemer niet tot de doelgroep banenafpraak, dan bedraagt de premiekorting maximaal € 7.000 per jaar.

**Premiekortingen niet tegelijk toepassen**

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer en de premiekorting in dienst nemen oudere werknemer mogen niet tegelijkertijd worden toegepast. Voor een werknemer met recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer vervalt het recht op de premiekorting in dienst nemen oudere werknemer.

## Gebruikelijk loon

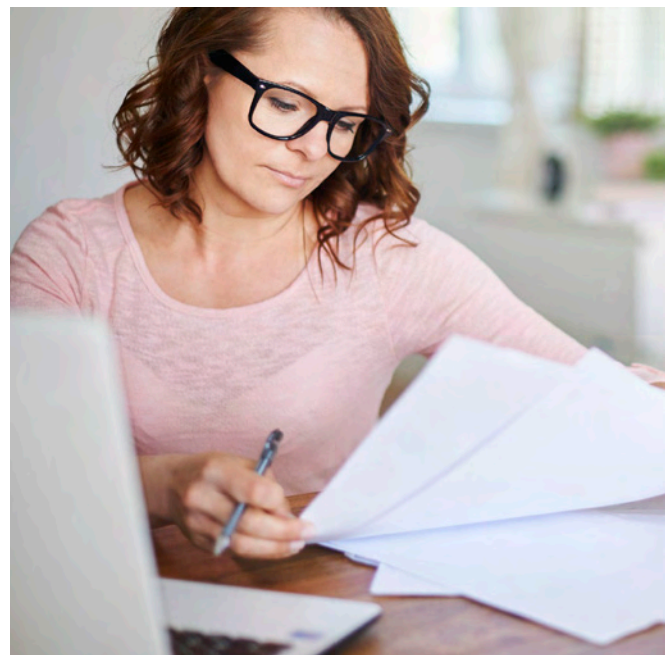
De gebruikelijkloonregeling geldt voor aandeelhouders die werken voor een vennootschap waarin zij een aanmerkelijk belang hebben. In de regel gaat het om de directeur-grotaandeelhouder (dga) en zijn partner. Het loon van een dga moet ten minste gelijk zijn aan het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv;
- € 45.000 (2016: € 44.000).

De bv heeft de mogelijkheid om een lager loon aannemelijk te maken dan het op grond van de hoofdregel vastgestelde bedrag. Zolang het loon niet lager wordt dan € 45.000 mag rekening worden gehouden met een afwijking ten opzichte van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking van 25%.

**Let op!**

De gebruikelijkloonregeling is van toepassing voor iedere bv waarin de dga een aanmerkelijk belang heeft en waarvoor hij werkzaamheden verricht.

**Start-ups**

Voor aanmerkelijkbelanghouders die werken voor start-ups geldt vanaf 1 januari 2017 een minder streng regime. Voor hen geldt het minimumloon als gebruikelijk loon of het lagere loon uit een vergelijkbare dienstbetrekking. Indien u aan de voorwaarden voldoet is het regime maximaal drie jaar van toepassing.

De voorwaarden om aangemerkt te worden als een start-up zijn:

- er is een S&O-verklaring die voor het gehele of een gedeelte van het jaar geldig is;
- u hebt in het kalenderjaar recht op het verhoogde S&O-starterspercentage;
- er is geen sprake van verboden staatssteun volgens het Europees Verdrag.



## Werkhervatting gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA)

Werkgevers kunnen het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid van hun personeel publiek of privaat verzekeren. De keuze voor privaat verzekeren, het zogenaamde eigenrisicodragerschap, geldt per 1 januari 2017 voor de totale WGA-lasten, dus zowel de lasten van vast als van tijdelijk personeel.



### Publieke verzekering

De publieke verzekering wordt uitgevoerd door het UWV. De premie wordt betaald aan de Belastingdienst. De publieke verzekering kent vanaf 1 januari 2017 één premie voor de totale WGA, dus voor WGA-vast en WGA-flex samen. De samenvoeging van de premies voor de WGA heeft geen gevolgen voor de totale opbrengst van de publieke verzekering.

#### *Kleine werkgevers (loonsom tot € 322.000)*

Voor kleine werkgevers heeft de samenvoeging geen invloed op de hoogte van de WGA-premie. Kleine werkgevers betalen een vaste sectorpremie voor vast en flexibel personeel. De sectorpremie is afhankelijk van de Ziektewet- en WGA-uitkeringen in de sector van de werkgever.

#### *Middelgrote werkgevers (loonsom van € 322.000 tot € 3.220.000)*

De gedifferentieerde premie is een mix van de sectorpremie en de individuele werkgeverspremie.

#### *Grote werkgevers (loonsom vanaf € 3.220.000)*

De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de Ziektewet- of WGA-uitkeringen, die het UWV voor de werkgever heeft betaald.

Middelgrote en grote werkgevers betalen een gedifferentieerde premie. Vanaf 1 januari 2017 is deze gebaseerd op het gezamenlijke WGA-risico. De maximumpremie is viermaal de gemiddelde premie. De minimumpremie bedraagt een kwart van de gemiddelde premie.

### Eigen risico dragen

De werkgever die het arbeidsongeschiktheidsrisico van zijn personeel zelf wil dragen, heeft een garantieverklaring nodig van een bank of een verzekeringsmaatschappij. Veel werkgevers brengen het risico onder bij een verzekeringsmaatschappij (private verzekering) maar verplicht is dit niet.

Bij de keuze voor eigen risico dragen respectievelijk voor private verzekering staan twee mogelijkheden open voor de werkgever:

- het totale WGA-risico;
- alleen het Ziektewetrisico.



Het voordeel van eigen risico dragen voor de werkgever is dat hij op die manier de regie heeft en houdt over het gehele verzuim- en re-integratieproces van zijn personeel. Het Ziekte-wetrisico is standaard verzekerd via het UWV. De werkgever, die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet, betaalt de Ziekte-wet-uitkering van medewerkers die ziek uit dienst zijn getreden. Tijdens de ziektewetperiode is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van de ziek uit dienst getreden mede-werkers. Het Ziekte-wetrisico geldt voor de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.

**Let op!**

Het risico van loondoorbetaling bij ziekte van mede-werkers die nog in dienst zijn ligt gedurende de eerste 104 weken bij de werkgever. Dit risico kan door middel van een verzuimverzekering aan een verzekerings-maatschappij worden uitbesteed.

De werkgever, die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en de WGA, is tot maximaal 12 jaar vanaf de eerste ziekte-dag verantwoordelijk voor de betaling van de verplichte uitkering bij arbeidsongeschiktheid en voor de re-integratie van de zieke werknemer. Deze verantwoordelijkheid biedt ook kansen, omdat de werkgever meer belang heeft bij het terugdringen van verzuim en verzuimkosten dan het UWV.

**Tip!**

Wie overweegt om eigenrisicodrager te worden doet er goed aan offertes op te vragen bij verzekeraars om een vergelijking te kunnen maken met de kosten van publieke verzekering.

Werkgevers die eigenrisicodrager worden hebben niet langer een inlooprisico. Het UWV neemt de kosten van de bestaande uitkeringen over, ook van werknemers die op het moment van de overstap ziek zijn en na twee jaar een uitkering krijgen. Het UWV is dan verantwoordelijk voor de re-integratie.

**Terugkeer naar publieke verzekering**

Een werkgever, die na een periode van eigenrisicodragerschap besluit zich weer publiek te verzekeren, doet dat voor ten minste drie jaar. Pas na een termijn van drie jaar na de beëindiging van het eigenrisicodragerschap kan de werkgever weer eigenrisicodrager worden. Met ingang van 2017 geldt bij terugkeer niet meer gedurende vier jaar automatisch de minimumpremie. In plaats daarvan wordt de premie voor teruggekeerde (middel)grote werkgevers gebaseerd op de historische WGA-lasten. Het gaat dan om de WGA-lasten die zijn ontstaan tijdens de publieke verzekering en tijdens het eigenrisicodragerschap.



## Wet werk en zekerheid (Wwz)

In overleg met werkgevers en werknemers is besloten om de Wwz op een aantal punten aan te passen. Het gaat om de toepassing van de ketenbepaling bij seizoensarbeid en om het recht op transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en om bedrijfseconomische redenen. Het wegnemen van deze knelpunten moet bijdragen aan het bevorderen van bestendige arbeidsrelaties.



### Realiseren van de voorstellen

De aanpassingen van de bepalingen over de transitievergoeding worden opgenomen in een wetsvoorstel dat op 1 januari 2018 in werking zal moeten treden. Het wetsvoorstel wordt naar verwachting begin 2017 bij de Tweede Kamer ingediend.

### Ketenbepaling seizoensarbeid

De ketenbepaling is bij de invoering van de Wwz aangepast. De ketenbepaling houdt in dat maximaal drie opvolgende tijdelijke arbeidscontracten mogen worden aangeboden met een totale duur van niet meer dan 24 maanden. Worden meer dan drie opvolgende contracten aangeboden of is de totale duur langer dan 24 maanden, dan is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is geen sprake van opvolgende contracten als tussen twee contracten een periode van meer dan zes maanden ligt.

Voor seizoensarbeid is deze periode teruggebracht naar drie maanden. Dat geldt alleen voor werk dat door klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden is en maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

### Geen transitievergoeding bij vervangende cao-regeling

Bij ontslag na een dienstverband van ten minste twee jaar heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. Het recht op een transitievergoeding kan worden uitgesloten wanneer een cao geldt die een gelijkwaardige voorziening kent. De cao-voorziening kan bestaan uit een vergoedingsregeling, scholingsfaciliteiten of outplacement. Voorwaarde is dat de waarde van de cao-voorziening voor een individuele werknemer gelijk is aan de transitievergoeding waar hij recht op zou hebben gehad.

Deze voorwaarde geldt niet bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens bedrijfsbeëindiging. De cao-partijen mogen zelf bepalen wat de inhoud en omvang van de voorziening is en wie de kosten daarvan draagt.

### Transitievergoeding en langdurige arbeidsongeschiktheid

Een werknemer heeft ook bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid recht op een transitievergoeding. Om die reden kiezen werkgevers er soms voor om de arbeidsovereenkomst met langdurig zieke werknemers niet te beëindigen. Voorgesteld is om de transitievergoeding bij ontslag in deze gevallen voor rekening van het UWV te laten komen.

### Transitievergoeding kleine werkgevers

Voor kleine werkgevers met financiële problemen is een overgangsregeling voor betaling van de transitievergoeding getroffen. Bij de berekening van de transitievergoeding wordt geen rekening gehouden met de duur van de arbeidsovereenkomst vóór 1 mei 2013. De overgangsregeling loopt tot 1 januari 2020. Om deze regeling te mogen toepassen moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- het netto resultaat van de onderneming van de werkgever over de drie boekjaren voor het jaar, waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, is negatief;
- het eigen vermogen van de onderneming is negatief aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt; en
- aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar, waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, is de waarde van de vlottende activa kleiner dan het bedrag van de kortlopende schulden.



## Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren

### Afdrachtvermindering S&O

De afdrachtvermindering voor speur- en ontwikkelingswerk (S&O) bedraagt 32% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, voor zover het loon niet meer bedraagt dan € 350.000 en 16% over het loon daarboven. De afdrachtvermindering geldt ook voor S&O-werkzaamheden die in andere EU-lidstaten worden verricht.

Voor technostarters bedraagt de afdrachtvermindering 40% over de eerste schijf. Ook het loon dat verband houdt met het uitvoeren van onderzoeken naar technische haalbaarheid komt in aanmerking voor afdrachtvermindering.

#### Wijzigingen per 1 januari 2017

Het loonbegrip voor de afdrachtvermindering S&O omvat niet het eindheffingsloon. Dit is nu vastgelegd in de wet.

Werkgevers met een S&O-verklaring moeten binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar meedelen hoeveel uren werknemers aan S&O-werk hebben besteed. Doen ze dat niet, dan kan er een boete worden opgelegd.

De maximumboete bij overtreding van de mededelingsplicht bedraagt € 2.500. Bij overtreding van de mededelingsplicht geldt nu dezelfde procedure als voor verzuimboetes. Bij een onjuiste mededeling geldt de procedure voor vergrijpboetes.

### Subsidieregeling praktijkleren

In plaats van de vroegere afdrachtvermindering onderwijs is de subsidieregeling praktijkleren ingevoerd. Het subsidiebedrag bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. De regeling wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. De aanvraag wordt gedaan door de werkgever. De werkgever ontvangt de subsidie naar verhouding van de periode waarin hij begeleiding heeft verzorgd. De werkgever hoeft niet een volledig jaar begeleiding te geven om subsidie aan te kunnen vragen.

De subsidieregeling geldt voor de volgende categorieën:

- vmbo-leerlingen die een leer-werktraject volgen;
- mbo-deelnemers aan een beroepsbegeleidende leerweg;
- hbo-studenten die een technische opleiding volgen die bestaat uit een combinatie van leren en werken;
- promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding.

#### Aanvragen

Een subsidieaanvraag dient u in na afloop van de begeleiding in het betreffende studiejaar. Voor het studiejaar 2016/17 kunt u de subsidie aanvragen vanaf 2 juni 2017.





## Varia



### Wet DBA

De vervanging van de VAR door de Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties) heeft voor veel ophef gezorgd. Opdrachtgevers huren geen of veel minder zzp'ers in en zzp'ers worden geconfronteerd met minder opdrachten en teruglopende inkomsten. Om de bestaande onzekerheid weg te nemen heeft de staatssecretaris van Financiën toegezegd dat de handhaving van de wet door de Belastingdienst in ieder geval tot 1 januari 2018 wordt opgeschort behalve in duidelijke gevallen van kwaadwillendheid. Bij de invoering van de Wet DBA was toegezegd dat het eerste jaar, dus tot 1 mei 2017, wel zou worden gecontroleerd op naleving maar niet zou worden gehandhaafd.

De staatssecretaris benadrukt dat de Wet DBA niemand in een bepaalde richting dwingt. Partijen kunnen zelf bepalen hoe en onder welke voorwaarden zij een arbeidsrelatie inrichten. Er hoeft geen gebruik gemaakt te worden van een intermediair, payrolling of van een eigen bv om zekerheid vooraf te kunnen krijgen over de fiscale merites van een arbeidsverhouding.

### Fictieve dienstbetrekking

De Wet op de loonbelasting verplicht niet alleen tot inhouding van loonbelasting bij een dienstbetrekking maar ook bij een fictieve dienstbetrekking. Anders dan bij een echte dienstbetrekking geldt bij een fictieve dienstbetrekking geen verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, maar is voldoende dat in feite persoonlijk arbeid wordt verricht. Dat blijkt uit een arrest van de Hoge Raad.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel DBA is toegezegd dat de fictieve dienstbetrekking voor commissarissen wordt afgeschaft. Deze toezegging is per 1 januari 2017 in de wet opgenomen. Voor commissarissen, die geen ondernemer zijn, blijft het mogelijk om desgewenst onder de loonbelasting te vallen.

### AOW-leeftijd

De leeftijd waarop iemand recht krijgt op een AOW-uitkering is met ingang van het jaar 2022 gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. De basis voor een verhoging van de AOW-leeftijd is de door het CBS berekende gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd. Een verhoging wordt vijf jaar van tevoren aangekondigd. De door het CBS geraamde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd voor 2022 leidt tot een verhoging van de AOW-leeftijd tot 67 jaar en drie maanden. Dat betekent voor de betreffende groep een uitstel van het recht op uitkering met drie maanden.

De AOW-leeftijd is per 1 januari 2017 omhoog gegaan naar 65 jaar en negen maanden.

De vaste aanpassing van de AOW-leeftijd is als volgt:

- in 2017: 65 jaar en negen maanden;
- in 2018: 66 jaar;
- in 2019: 66 jaar en vier maanden;
- in 2020: 66 jaar en acht maanden;
- in 2021: 67 jaar;
- in 2022: 67 jaar en drie maanden.

### Subsidieregeling scholing

In het Belastingplan 2017 is aangekondigd dat het kabinet de fiscale aftrekpost scholingsuitgaven in de inkomstenbelasting wil afschaffen en vervangen door een subsidieregeling. Deze regeling moet worden uitgevoerd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De minister heeft een gedetailleerde schets gegeven van deze subsidieregeling.

Het voordeel van een subsidieregeling is dat deze meer gericht kan worden op specifieke opleidingsniveaus dan een fiscale regeling. Daarom zal de aftrek van scholingsuitgaven per 1 januari 2018 worden vervangen. Het is de bedoeling om mensen die werken in kwetsbare beroepen of sectoren te stimuleren om zich te laten bijscholen. De nieuwe regeling kan zonder tussenkomst van de werkgever gebruikt worden en wordt ook toegankelijk voor mensen met flexibele arbeidscontracten. In de regeling wordt uitgewerkt welk type scholing gefinancierd kan worden door middel van zogenaamde scholingsvouchers. De regeling wordt gericht op lager en middelbaar opgeleiden en op ouderen op de arbeidsmarkt.

## Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)

Bij de Tweede Kamer is een wetsvoorstel in behandeling ter aanpassing van de Arbowet.

De aanpassingen betreffen:

1. de versterking van de positie van de preventiemedewerker;
2. het verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts;
3. het invoeren van het recht op een consult van de bedrijfsarts;
4. het verbeteren van de positie van de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners;
5. het basiscontract arbodienstverlening;
6. het verbeteren van de mogelijkheden voor handhaving en toezicht.



## Loonsanctie

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een drietal maatregelen aangekondigd om knelpunten in de loon- doorbetalingsverplichting op te lossen. De maatregelen hebben betrekking op de loonsanctie bij re-integratie in het tweede spoor, de aanvraag voor een vervroegde IVA-keuring en de premiestelling bij de verzuimverzekering.

Het UWV kan een werkgever, die onvoldoende re-integratie- inspanningen heeft verricht, een loonsanctie opleggen. Dat houdt in dat de loon- doorbetalingsverplichting wordt verlengd. Een voorbeeld is het niet of te laat inzetten van re-integratie buiten het eigen bedrijf, het zogenaamde tweede spoor. Werkgevers blijken dat traject in te zetten om een loonsanctie te voorkomen.

Het wel of niet en het moment van inzetten van een tweede spoortraject wordt de keuze van werkgever en werknemer op basis van advies van de bedrijfsarts. Deze keuze moeten zij vastleggen in een plan van aanpak. Het UWV controleert of het re-integratietraject volgens het plan van aanpak is verlopen. De bedoeling is te voorkomen dat een tweede spoortraject alleen zal worden ingezet als een toegevoegde waarde te verwachten is en niet om een loonsanctie te voorkomen.

Op dit moment kan een werknemer na drie weken ziekte een vervroegde IVA-uitkering aanvragen als duidelijk is dat hij in de toekomst niet meer kan werken. IVA is de wettelijke Inkomens- voorziening voor Volledig Arbeidsongeschikten. Wanneer de IVA-uitkering wordt toegekend, wordt deze door de werkgever verrekend met de loon- doorbetaling. Werkgevers krijgen ook de mogelijkheid om een vervroegde IVA-uitkering aan te vragen. Dat leidt tot vermindering van de loon- doorbetalingsverplichting en voorkomt onnodige re-integratieactiviteiten.

Veel kleine en middelgrote werkgevers hebben de loon- doorbetalingsverplichting verzekerd. De premies van verzuim- verzekeringen blijken in de praktijk te kunnen fluctueren. Dat is vooral aan de orde wanneer de premie is gerelateerd aan het schadeverloop van de voorgaande periode. Zolang de werkgever niet geconfronteerd wordt met langdurige ziekte daalt de premie. Krijgt de werkgever te maken met langdurige ziekte van een werknemer, dan kan de premie flink stijgen. Veel verzekeraars hanteren een andere methodiek voor de premievaststelling, waardoor de premie minder wisselend is. De minister hoopt andere verzekeraars zo ver te krijgen dat zij ook die systematiek gaan hanteren.

De minister wil in overleg met de sociale partners bovenwettelijke aanvullingen bij de loon- doorbetaling beperken tot 170% van het loon gedurende de eerste twee jaren. Alleen bij voldoende re-integratie- inspanningen zou meer dan 170% betaald kunnen worden.

## Tarieven en bedragen 2017

### Tarieven loonbelasting/premies volksverzekeringen

Loon jaarbasis (€)	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
0 t/m 19.982	36,55%	18,65%
19.983 t/m 33.791	40,80%	22,90%
33.792 t/m 67.072	40,80%	40,80%
67.073 en hoger	52,00%	52,00%

Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1946 geldt een hogere grens van de tweede schijf van € 34.130.

De tarieven in de eerste twee schijven bevatten een premie-component. Tot de AOW-gerechtigde leeftijd bestaat deze uit 17,90% AOW, 0,10% Anw en 9,65% Wlz. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd vervalt de AOW-premie.

### Heffingskortingen

Korting	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
Algemene heffingskorting	€ 2.254	€ 1.151
Werkbonus	€ 1.119	-
Arbeidskorting	€ 3.223	€ 1.645
Inkomensafhankelijke combinatiekorting	€ 2.778	€ 1.419
Jonggehandicaptenkorting	€ 722	-
Ouderenkorting	-	€ 1.292
- boven een inkomen van € 36.057 (2016: € 35.949)	-	€ 71
Alleenstaande ouderenkorting	-	€ 438
Levensloopverlofkorting	€ 210	-

De **algemene heffingskorting** is in 2017 verhoogd tot maximaal € 2.254. De algemene heffingskorting wordt afgebouwd met 4,787% van het loon als dit € 19.982 of meer is. Bij een inkomen van meer dan € 67.068 is de algemene heffingskorting nihil.

De **arbeidskorting** voor lagere inkomens is in 2017 verhoogd tot maximaal € 3.223. Wanneer het inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking meer is dan € 32.444 per jaar, wordt de arbeidskorting afgebouwd met 3,6% van het meerdere, tot deze bij een inkomen van € 121.972 of meer nihil bedraagt.

Per 1 januari 2016 mag een werkgever de **werkbonus** pas toepassen als de werknemer op 31 december 2016 63 jaar of ouder was.

### Bijtelling voordeel privégebruik auto

In 2017 verandert de bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak. Uitsluitend voor auto's die volledig elektrisch rijden en daardoor geen uitstoot hebben van CO<sub>2</sub> bedraagt het bijtellingspercentage 4% van de cataloguswaarde; voor alle andere auto's geldt een bijtellingspercentage van 22% van de cataloguswaarde. De percentages gelden voor tenaamstellingen in 2017 voor een periode van 60 maanden. Deze termijn start op de eerste dag van de maand na de maand van de datum van 1<sup>e</sup> tenaamstelling.

2017		2016	
Bijtelling	Uitstoot CO <sub>2</sub>	Bijtelling	Uitstoot CO <sub>2</sub>
4%	0 g/km	4%	0 g/km
22%	meer dan 0 g/km	15%	1-50 g/km
		21%	51-106 g/km
		25%	>106 g/km

#### Let op!

Deze percentages gelden niet bij excessief privégebruik.

#### Let op!

Ook als een werknemer een verklaring geen privégebruik auto heeft ingediend bent u als werkgever verplicht erop toe te zien dat er geen privégebruik plaatsvindt. Mocht u redelijkerwijs kunnen weten dat er toch een bijtelling plaats had moeten vinden dan kunt u aansprakelijk worden gesteld voor de niet ingehouden loonbelasting en de boete.





## Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon wordt halfjaarlijks aangepast aan de algemene welvaartsontwikkeling. Per 1 januari 2017 gelden de volgende bedragen voor het wettelijk minimumloon en de daarvan afgeleide wettelijke minimumjeugdlonen.

Leeftijd		Per maand	Per week	Per dag
23 jaar en ouder	100,0%	€ 1.551,60	€ 358,05	€ 71,61
22 jaar	85,0%	€ 1.318,85	€ 304,35	€ 60,87
21 jaar	72,5%	€ 1.124,90	€ 259,60	€ 51,92
20 jaar	61,5%	€ 954,25	€ 220,20	€ 44,04
19 jaar	52,5%	€ 814,60	€ 188,00	€ 37,60
18 jaar	45,5%	€ 706,00	€ 162,90	€ 32,58
17 jaar	39,5%	€ 612,90	€ 141,45	€ 28,29
16 jaar	34,5%	€ 535,30	€ 123,55	€ 24,71
15 jaar	30,0%	€ 465,50	€ 107,40	€ 21,48

De bedragen van het minimumloon gelden voor een volledige werkweek.

### Inhouding op het minimumloon

Het deel van het loon dat gelijk is aan het wettelijk minimumloon moet giraal worden betaald. Contante betaling is alleen toegestaan voor het meerdere loon van een werknemer. Verrekeningen en inhoudingen op het minimumloon zijn per 1 januari 2017 niet meer toegestaan. Er gelden uitzonderingen voor de kosten van huisvesting en zorgverzekering als de werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht verleent aan de werkgever. Voor de kosten van huisvesting geldt voor inhouding of verrekening een maximum van 25% van het minimumloon. Voor inhouding van zorgverzekeringskosten moet de werkgever beschikken over een kopie van de zorgpolis.

Voor werknemers met een arbeidsbeperking gelden meer uitzonderingen op het verbod op inhouding, op voorwaarde van een schriftelijke volmacht van de werknemer. Het gaat om kosten van nutsvoorzieningen en lokale heffingen.

### Maximumpremieloon

Tijdvak	Maximumpremieloon
Dag	€ 206,54
Week	€ 1.032,71
Vier weken	€ 4.130,84
Maand	€ 4.475,08
Kwartaal	€ 13.425,25
Jaar	€ 53.701,00

## Premies werknemersverzekeringen

Premie	2017	2016
AOW	17,9%	17,9%
Anw	0,10%	0,60%
Wlz	9,65%	9,65%
Aof	6,16%	5,88%
Whk-rekenpremie	1,16%	1,12%
Awf	2,64%	2,44%
Zvw werknemers	6,65%	6,75%
Zvw anderen dan werknemers	5,4%	5,5%
UFO	0,78%	0,78%
Sectorfonds, gemiddeld	1,36%	1,78%
Vervangende sectorpremie	1,77%	2,16%
Werkgeversbijdrage kinderopvang	0,5%	0,5%
Maximum premieloon werknemersverzekeringen	€ 53.701	€ 52.763

### Kinderopvangtoeslag

Voor ouders die hun kinderen opvangen bij de kinderopvang is er een tegemoetkoming in de kosten.

De toeslag kent maximale percentages van 94% voor het eerste kind en 95% voor het tweede kind. Door de toeslag niet tot 100% op te laten lopen wordt het uitgangspunt van de kinderopvangtoeslag dat ouders altijd een bijdrage betalen in stand gehouden.

In 2017 gelden de volgende maximum uurprijzen:

- voor dagopvang € 7,18;
- voor buitenschoolse opvang € 6,69; en
- voor gastouderopvang € 5,75.

Voor het nalezen van deze uitgave en overig nieuws,  
kunt u onze website bezoeken: [www.acmo.com](http://www.acmo.com).



# acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS



**R**EGISTER ■  
**B**ELASTING ■  
ADVISEURS ■

ACMO Accountants + Belastingadviseurs  
Europa-allee 10  
8265 VB Kampen

Tel: 038-333 333 3  
Fax: 038-333 333 1  
E-mail: [info@acmo.com](mailto:info@acmo.com)