



# acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

## NIEUWSBRIEF

LOONSPECIAL 2018



### In deze uitgave:

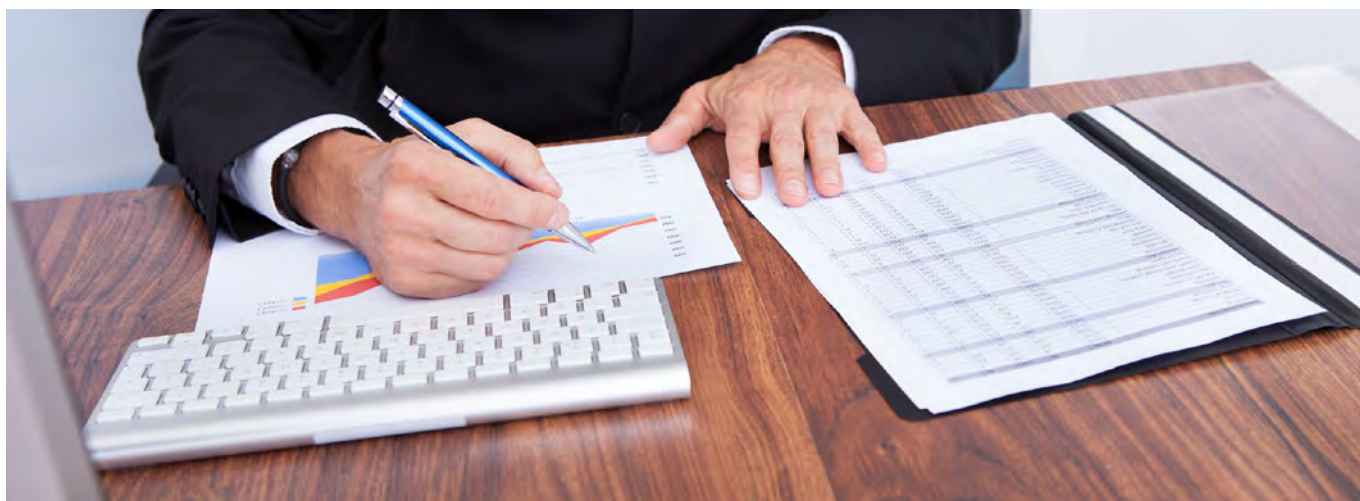
Inleiding - Lage-inkomensvoordelen - Minimumloon en minimumjeugdloon - Loonkostenvoordelen  
Arbeidsrecht - Arbowetgeving - Werkkostenregeling - Cafetariaregeling - Varia - Tarieven en bedragen 2018

## Inleiding

Voor u ligt de Loonspecial 2018, een speciale uitgave voor degene die te maken heeft met of geïnteresseerd is in onderwerpen die het personeel betreffen. Denkt u daarbij aan het arbeidsrecht, de sociale verzekeringen en de loonbelasting. Wij hebben voor u de belangrijkste wijzigingen op die gebieden uiteen gezet.

In deze uitgave besteden wij uitgebreid aandacht aan de nieuwe loonkostenvoordelen, die de eerdere premiekortingen vervangen. Daarnaast hebben wij de belangrijkste tarieven, zoals deze gelden per 1 januari 2018, opgenomen.

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



### Loonspecial 2018

Inleiding	2
Lage-inkomensvoordelen	3
Minimumloon en minimumjeugdloon	3
Loonkostenvoordelen	4
Arbeidsrecht	6
Arbowetgeving	8
Werkkostenregeling	9
Cafetariaregeling	10
Varia	12
Tarieven en bedragen 2018	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.*

## Lage-inkomensvoordelen

### Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Werkgevers die werknemers met een laag loon in dienst hebben, kunnen recht hebben op een tegemoetkoming in de loonkosten, het lage-inkomensvoordeel. Het LIV over 2018 wordt in 2019 uitbetaald. Het LIV geldt voor een werknemer met een gemiddeld uurloon tussen 100% en 125% van het wettelijk minimumloon, die ten minste 1.248 uur heeft gewerkt en die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Het aantal gewerkte uren geldt ook voor een werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar werkt. Het uurloon wordt berekend door het jaarloon te delen door het aantal verloonde uren. Het LIV geldt ook voor werknemers die jonger zijn dan 23 jaar indien zij aan de overige voorwaarden voldoen.

Voor 2018 gelden de volgende bedragen:

- Voor werknemers met een gemiddeld uurloon tussen € 9,82 en € 10,81 bedraagt het LIV 1,01 per uur tot een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar.
- Voor werknemers met een gemiddeld uurloon tussen € 10,81 en € 12,29 bedraagt het LIV € 0,51 per uur tot een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar.

Het LIV wordt door het UWV berekend aan de hand van gegevens uit de ingediende loonaangiften en uit de polisadministratie. Het LIV over 2018 wordt in 2019 uitbetaald.

### Jeugd lage-inkomensvoordeel (Jeugd-LIV)

Ter compensatie van de verhoging van de minimumjeugdlonen voor 18- tot 21-jarigen en de verlaging van de leeftijdsgrens voor het volledige minimumloon van 23 naar 22 jaar heeft een werkgever met ingang van 1 januari 2018 recht op het Jeugd-LIV.

Het Jeugd-LIV geldt voor werknemers die:

- verzekerd zijn voor één of meer werknemersverzekeringen;
- een gemiddeld uurloon hebben dat hoort bij het wettelijk minimumloon voor hun leeftijd; en
- die op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar oud zijn.

Het gemiddeld uurloon is het jaarloon uit tegenwoordige dienstbetrekking gedeeld door het aantal verloonde uren. Niet tot het jaarloon behoren WGA-uitkeringen die een eigenrisicodragende werkgever aan een werknemer betaalt, WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die de werkgever namens het UWV aan de werknemer betaalt en ziekteuitkeringen die de werkgever als eigenrisicodragers na afloop van de dienstbetrekking aan de ex-werknemer betaalt.

Het Jeugd-LIV wordt in 2019 automatisch op de bankrekening van de werkgever gestort. Het Jeugd-LIV kan samengaan met andere loonkostenvoordelen.

## Minimumloon en minimumjeugdloon

Werknemers van 22 jaar en ouder hebben sinds 1 juli 2017 recht op het volledige minimumloon. Het minimumloon van jongere werknemers is een percentage van het reguliere minimumloon. Voor 18- tot en met 21-jarigen zijn deze percentages per 1 juli 2017 omhooggegaan. Vanaf 2019 zal het minimumloon gelden voor werknemers van 21 jaar en ouder.

Vanaf 1 januari 2018 geldt het minimumloon ook in geval van stukloon, meerwerk en overeenkomst van beloning. Als werknemers extra uren werken, moet de werkgever deze werknemers zo belonen dat zij gemiddeld ten minste het minimumloon verdienen over alle gewerkte uren.

Vanaf 1 januari 2018 dient de werkgever de vakantietoeslag te betalen over het gehele minimumloon inclusief de overwerkvergoeding. Indien overwerkuren uit 2017 in 2018 verloond worden dan geldt de verplichting tot het betalen van vakantietoeslag ook voor die uren.

Voor de tabel van het minimumloon verwijzen wij naar het hoofdstuk Tarieven en bedragen 2018 (pagina 14).





## Loonkostenvoordelen (LKV)

Per 1 januari 2018 zijn de premiekortingen vervangen door LKV. De LKV moeten ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen krijgen op de arbeidsmarkt.



Er zijn per 1 januari 2018 vier loonkostenvoordelen:

- LKV oudere werknemer;
- LKV arbeidsgehandicapte werknemer;
- LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden;
- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

Voor alle LKV gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is verzekerd voor één of meer werknemersverzekeringen;
- de werknemer is in een periode van zes maanden voor de aanvang van zijn dienstverband niet bij dezelfde werkgever in dienst geweest. Dit geldt niet voor LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer;
- de werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring waaruit blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden;
- de werkgever geeft in de aangifte loonheffingen aan dat hij een LKV wil aanvragen.

LKV gelden vanaf het begin van de dienstbetrekking voor een periode van maximaal drie jaar voor de betreffende werknemer. LKV herplaatsen geldt voor maximaal één jaar.

Bijkomende voorwaarden LKV oudere werknemer:

- de werknemer is ten tijde van het in dienst nemen 56 jaar of ouder, maar jonger dan de AOW-leeftijd;

- de werknemer had in de kalendermaand voor hij in dienst kwam recht op:
  - een werkloosheidsuitkering (WW, IOW);
  - een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, WAZ, Wamil);
  - inkomensondersteuning Wet Wajong;
  - een bijstandsuitkering (Participatiewet, IOAW of IOAZ); of
  - een hiermee vergelijkbare uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland.

Bijkomende voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer:

- de werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt; en
- hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
  - hij had in de kalendermaand voor hij in dienst kwam recht op een WIA-uitkering;
  - hij treedt in dienst binnen vijf jaar na het einde van de wachttijd of van het tijdvak van de verlengde loon-doorbetalingsverplichting, terwijl het UWV heeft vastgesteld dat de werknemer op de dag na afloop van de wachttijd van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt was en niet in staat was om zijn eigen of ander passend werk te verrichten bij de oude werkgever;
  - de werknemer was elf weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loon-doorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever die hij had toen hij ziek werd;

- de werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of WAZ-uitkering en was arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA en hij zou in de kalendermaand voordat hij in dienst kwam om dezelfde reden arbeidsgehandicapt zijn als de Wet REA niet was ingetrokken.

Bijkomende voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden:

- de werknemer heeft bij indiensttreding de AOW-leeftijd nog niet bereikt;
- in de kalendermaand voor hij in dienst treedt voldoet hij aan één van de volgende voorwaarden:
  - a) hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong;
  - b) hij heeft een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening);
  - c) hij is niet in staat om 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen en is op of na 1 januari 2016 in dienst getreden;
  - d) hij heeft een indicatie als arbeidsbeperkte;
  - e) hij heeft een Wiw- (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (In- en doorstroombaan);
  - f) hij hoort niet tot de doelgroep banenafpraak, maar heeft door ziekte of gebrek problemen gehad bij het volgen van onderwijs en hij komt binnen vijf jaar na afronding van dat onderwijs in dienst.

Bijkomende voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer:

- de werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt;
- de werknemer had in de kalendermaand voor herplaatsing recht op een WIA-uitkering of een vergelijkbare uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland of hij had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of WAZ-uitkering.

Herplaatsen wil zeggen dat een arbeidsgehandicapte werknemer weer geheel of gedeeltelijk voor de werkgever gaat werken in zijn eigen of een andere functie.

**Let op!**

Wanneer het gaat om een volledig gesubsidieerde dienstbetrekking op grond van de WSW of om een dienstbetrekking die valt onder beschut werk op grond van de Participatiewet is er geen recht op LKV.

Als de dienstbetrekking deels gesubsidieerd is, heeft de werkgever wel recht op LKV mits uiteraard aan alle voorwaarden is voldaan.

Per werknemer krijgt een werkgever maar één LKV uitbetaald, ook als er recht bestaat op meerdere. Alleen het hoogste LKV wordt uitbetaald.

De Belastingdienst betaalt de LKV over 2018 in 2019 automatisch uit.

**Overgangsregeling voor lopende premiekortingen**

Voor de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer geldt een overgangsregeling. De werkgever heeft vanaf 1 januari 2018 recht op een van de vier LKV voor de resterende periode dat hij nog recht zou hebben op de premiekorting. De resterende periode is de maximale duur van de premiekorting (dus één of drie jaar) minus de verstreken tijd tussen het begin van de dienstbetrekking en 1 januari 2018.

Voor werknemers die vallen onder de overgangsregeling is geen doelgroepverklaring nodig. Voor het toepassen van de premiekorting oudere werknemer in 2017 is wel een doelgroepverklaring nodig.





## Arbeidsrecht

### Plannen regeerakkoord

In het regeerakkoord zijn de volgende plannen opgenomen waar wij op willen wijzen. Deze plannen hebben nog niet geleid tot concrete wetsvoorstellen of -wijzigingen.

- Er wordt een cumulatiegrond voor ontslag ingevoerd waardoor ontslag gerechtvaardigd kan worden door cumulatie van meerdere ontslaggronden. Nu dient een ontslaggrond voldragen te zijn, hetgeen inhoudt dat de ontslaggrond op zichzelf voldoende zwaar dient te zijn voor ontslag.
- De transitievergoeding gaat gelden vanaf het begin van het arbeidscontract en dus niet pas na twee jaar.
- De transitievergoeding wordt verlaagd naar 1/3 maandsalaris voor iedere zes maanden dat een arbeidsrelatie heeft geduurd.
- De mogelijkheid om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding wordt verruimd. Ook scholingskosten voor een functie binnen de eigen onderneming vallen binnen de regeling.
- Werkgevers die een transitievergoeding moeten betalen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid worden gecompenseerd.
- Er bestaat geen recht op transitievergoeding bij ontslag om economische reden als een cao-regeling van toepassing is.
- De criteria voor de overbruggingsregeling transitievergoeding kleine werkgevers worden versoepeld en vereenvoudigd.
- Werkgevers die hun onderneming beëindigen wegens ziekte of pensionering worden onder voorwaarden gecompenseerd voor de transitievergoeding.
- Tijdelijke contracten:
  - De mogelijkheid wordt geïntroduceerd om per sector af te wijken van de regel dat pas bij een onderbreking van meer dan zes maanden een nieuwe reeks van arbeids-overeenkomsten ontstaat.
  - De maximale periode van tijdelijke contacten wordt verlengd van twee naar drie jaar.
  - De proeftijd in een contract voor onbepaalde tijd wordt verlengd naar maximaal vijf maanden. Voor contracten van langer dan twee jaar wordt dit maximaal drie maanden.
- Werknemers die op basis van payrolling te werk worden gesteld moeten qua primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk worden behandeld als de werknemers in dienst bij de inlener.
- De positie van werknemers met een nul-urencontract wordt versterkt. De werknemer hoeft niet permanent beschikbaar te zijn indien de werkzaamheden dit niet vereisen. Tevens zal worden vastgelegd wanneer recht op loon bestaat bij afzegging door de werkgever.
- Voor kleine werkgevers, tot 25 werknemers, wordt de loon-doorbetalingsperiode bij arbeidsongeschiktheid verkort van twee naar één jaar. Het tweede jaar zal worden gedekt via een uniforme, lastendeckende premie die wordt betaald door alle kleine werkgevers.
- De premiedifferentiatieperiode in de WGA wordt verkort van tien naar vijf jaar. Na vijf jaar geldt een collectieve, uniforme premie.



### Transitievergoeding

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever en de arbeidsrelatie ten minste twee jaar heeft geduurd, is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. Voor de eerste tien jaar van het dienstverband bedraagt de vergoeding  $\frac{1}{3}$  maandsalaris per dienstjaar. Voor alle volgende dienstjaren bedraagt de vergoeding  $\frac{1}{2}$  maandsalaris. De vergoeding bedraagt voor 2018 maximaal € 79.000 (2017: € 77.000) bruto, of, indien dit hoger is, een jaarsalaris.

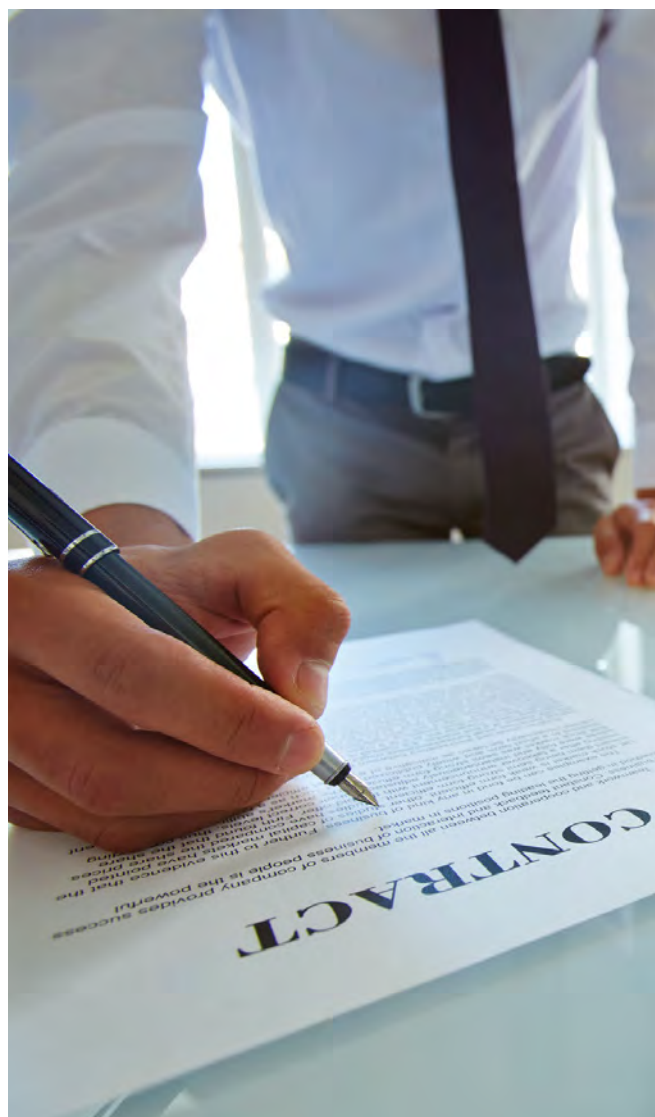
### Plannen regeerakkoord Wet DBA

De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) heeft geleid tot veel onrust onder opdrachtgevers en opdrachtnemers. Om de onrust weg te nemen is de handhaving van de wet opgeschort. Inmiddels is duidelijk geworden dat de wet zal worden vervangen door een nieuwe wet die de opdrachtgever en opdrachtnemer zekerheid moet bieden omtrent het karakter van de arbeidsrelatie en die tegelijkertijd schijnzelfstandigheid moet voorkomen.

Uitgangspunt is dat een combinatie van een laag uurtarief en een overeenkomst die langer duurt dan drie maanden of de combinatie van een laag uurtarief en het verrichten van normale bedrijfsactiviteiten leidt tot het constateren van een arbeidsovereenkomst. Een laag tarief wil zeggen maximaal 125% van het wettelijk minimumloon of de laagste loonschaal in de geldende cao.

Opdrachtgevers, die werken met opdrachtnemers met een hoger uurtarief dan het hiervoor genoemde lage tarief, kunnen met behulp van een opdrachtgeversverklaring vooraf duidelijkheid en zekerheid krijgen over de arbeidsrelatie. De opdrachtgeversverklaring wordt verkregen door het invullen van een nog te ontwikkelen webmodule.

De verwachting is dat de nieuwe regeling per 1 januari 2020 kan worden ingevoerd.



## Arbowetgeving



Per 1 juli 2017 is de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet in werking getreden. De wet is op de volgende onderdelen aangepast:

- De positie van de preventiemedewerker is versterkt.
- De adviserende rol van de bedrijfsarts is verduidelijkt.
- Werknemers hebben recht op een consult van de bedrijfsarts.
- De positie van de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners is verbeterd.
- Het basiscontract arbodienstverlening is ingevoerd.

### De positie van de preventiemedewerker

Een van de verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet is het aanstellen van een preventiemedewerker. Tot de taken van de preventiemedewerker behoort het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Om de betrokkenheid bij de keuze van de preventiemedewerker te vergroten heeft het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf instemmingsrecht over de persoon en positie van de preventiemedewerker. Het medezeggenschapsorgaan wordt daardoor medeverantwoordelijk voor het functioneren van de preventiemedewerker.

### De rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimaanpak. De bedrijfsarts heeft daarin een ondersteunende rol. Om te voorkomen dat de bedrijfsarts de belangen van de werkgever zwaarder laat wegen dan de gezondheid van de werknemer is de adviserende rol van de bedrijfsarts duidelijker omschreven in de wet.

### Consult bij de bedrijfsarts

Iedere werknemer heeft de mogelijkheid om een bedrijfsarts te consulteren. De bedoeling daarvan is dat werknemers de bedrijfsarts consulteren voordat klachten leiden tot verzuim. Toestemming van de werkgever voor een consult is niet nodig. De werkgever mag niet geïnformeerd worden over het consult, de aanleiding daartoe of de uitkomsten van het consult.

### Basiscontract arbodienstverlening

De wet stelt minimumeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers. Het basiscontract omvat de wettelijke taken waarbij een werkgever zich moet laten ondersteunen door een arbodienst.

De wet bevat vier specifieke rechten en verplichtingen die moeten bijdragen aan een goede beroepsuitoefening door de bedrijfsarts. Deze rechten en verplichtingen zijn:

- De werkgever moet de bedrijfsarts de gelegenheid geven om iedere werkplek te bezoeken.
- De bedrijfsarts moet de werknemer de mogelijkheid bieden om een second opinion te vragen.
- De bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben.
- De bedrijfsarts en andere arbodeskundigen hebben het recht om met het medezeggenschapsorgaan te overleggen.

Deze rechten en verplichtingen worden in de overeenkomst tussen werkgever en bedrijfsarts uitgewerkt.



## Werkkostenregeling

De werkkostenregeling kent als uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten voor 100% zakelijk zijn. De werkgever heeft de mogelijkheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die binnen een bepaald budget belastingvrij vergoed kunnen worden. Dat budget, de vrije ruimte, bedraagt 1,2% (2017: idem) van de totale fiscale loonsom van de onderneming.

Overschrijden de kosten het beschikbare budget, dan is 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.

De werkkostenregeling is ten opzichte van 2017 inhoudelijk niet veranderd. Werkgevers dienen in het eerste aangiftestijdstip van 2018 een eindafrekening te maken over 2017 en de eventuele eindheffing in de aangifte loonbelasting op te nemen.

Vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte zijn alle vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever heeft aangewezen.

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

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

### Nihilwaarderingen

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.

Nihilwaardering gelden voor:

- voorzieningen waarvan het niet gebruikelijk is deze elders te gebruiken of te verbruiken;
- consumpties tijdens werktijd die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- de inrichting van de werkplek mits het niet gaat om een werkplek in de woning;
- een openbaar vervoerkaart of voordeelurenkaart indien deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- 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;
- niet permanente huisvesting op het werk als het niet mogelijk is ergens anders te overnachten, zoals verblijf aan boord van een schip.

### Gerichte vrijstellingen

De volgende kosten kunnen onbelast vergoed worden en hebben geen invloed op het budget van de werkkostenregeling:

- 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 plus € 7.750 indien verhuizing geschiedt voor de dienstbetrekking;
- 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 in totaal 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 meerdere belastbaar loon is van de werknemer of in het budget van de werkkostenregeling valt.

### Bijzondere waarderingen

Bijzondere waarderingen gelden voor:

- maaltijden op de werkplek: € 3,35 voor zowel ontbijt, lunch als diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,55 per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang: het aantal uren kinderopvang maal de uurprijs van € 7,45.



## Cafetarieregeling

Cafetarieregelingen zijn regelingen waarbij een werknemer binnen het arbeidsvoorwaardenpakket kan kiezen uit verschillende vormen van beloning of bepaalde beloningsbestanddelen kan ruilen voor andere. Het beleid van Financiën op dat gebied is in een besluit opgenomen.

Aan de hand van een aantal voorbeelden wordt duidelijk gemaakt waar de grenzen van de regeling liggen. Uitgangspunt is dat aan alle voorwaarden van wet- en regelgeving is voldaan.

### Voorbeeld 1: Vergoeding vakbondscontributie

Een werkgever treft een structurele regeling die gebaseerd is op een cao. Op grond van deze regeling kan elke werknemer die kosten voor het lidmaatschap van een vakbond maakt elk jaar afzien van een deel van het brutoloon per maand in ruil voor een vergoeding van die kosten. De werkgever zal die vergoeding aanwijzen als eindheffingsbestanddeel ten laste van de zogenoemde vrije ruimte.

#### Uitwerking

Gezien het structurele karakter van de regeling bestaat geen twijfel over de realiteitswaarde van de ruil. Een op grond van deze regeling verstrekte vergoeding van de kosten van het lidmaatschap van een vakbond kan onbelast blijven bij de werknemer.



### Voorbeeld 2: Thuiswerkvergoeding

Werknemers die regelmatig thuis werken kunnen van de werkgever een vergoeding voor de inrichting van de werkruimte thuis krijgen. De werkgever zal die vergoeding aanwijzen als eindheffingsbestanddeel en vervolgens gebruik maken van de gerichte vrijstelling voor voorzieningen die rechtstreeks voortvloeien uit het arbeidsomstandighedenbeleid van de werkgever. De werkgever stelt als voorwaarde dat de werknemer in ruil voor de vergoeding gedurende drie jaren afziet van een aantal verlofdagen. De waarde van een verlofdag wordt gesteld op een evenredig gedeelte van het brutoloon van de werknemer. Indien de werknemer niet langer thuis werkt of als hij uit dienst treedt, stopt de werkgever de vergoeding. De werknemer hoeft vanaf dat moment niet langer af te zien van verlofdagen.

#### Uitwerking

Ook in dit geval bestaat geen twijfel over de realiteitswaarde. Werknemers die aan de regeling deelnemen werken in feite langer, in ruil waarvoor de werkgever bereid is een kostenvergoeding toe te kennen.

### Voorbeeld 3: 13<sup>e</sup> maanduitkering

Werknemers hebben recht op een 13<sup>e</sup> maanduitkering die wordt uitbetaald in januari. In de loop van het voorgaande jaar wordt na overleg met de ondernemingsraad overeengekomen dat een werknemer geheel of gedeeltelijk kan afzien van de 13<sup>e</sup> maanduitkering en in plaats daarvan kan kiezen voor een aanvullende reiskostenvergoeding. De werkgever zal die vergoeding aanwijzen als eindheffingsbestanddeel en daarbij gebruikmaken van de gerichte vrijstelling voor vervoer in het kader van de dienstbetrekking. Als het brutobedrag van de 13<sup>e</sup> maanduitkering minder is dan de maximale gerichte vrijstelling voor vervoer kan de werknemer afzien van een deel van zijn brutoloon voor de resterende maanden van het jaar. De werkgever legt dit vast in een cafetarieregeling. Als een werknemer deelneemt leggen werkgever en werknemer dit vast in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

#### Uitwerking

Gelet op het structurele karakter van de regeling bestaat geen twijfel over de realiteitswaarde van de ruil.



### Voorbeeld 4: Budgetregeling

Een cafetarieregeling kan voorzien in een budget naast de reguliere arbeidsbeloning. De werknemer kan binnen het budget de vorm of het genietingsmoment van zijn beloning kiezen. Hij kan bijvoorbeeld kiezen voor extra loon, extra verlof of een gericht vrijgestelde studie.

#### Uitwerking

Voor gerichte vrijstellingen worden vergoedingen in beginsel per kalenderjaar beoordeeld. Een gericht vrijgestelde vergoeding van kosten die in het voorgaande jaar zijn gemaakt is alleen mogelijk als de werknemer in dat jaar een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Als het recht op vergoeding afhankelijk is van een keuze van de werknemer, zal de werknemer zijn keuze dus moeten hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte. Zo niet, dan is geen gerichte vrijstelling van toepassing.

De voorbeelden maken duidelijk dat een cafetarieregeling mogelijkheden biedt om de beloning van de individuele medewerker optimaal af te stemmen op zijn wensen. Afhankelijk van de gemaakte keuzes in besteding van het beschikbare budget zijn er fiscale voordelen te behalen. Het gebruik van een cafetarieregeling kan, bij uitruil van belastbare in onbelaste componenten, gevolgen hebben voor de pensioenopbouw, de toeslagen en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, ziekte en werkloosheid van de werknemer.



## Varia



### AOW- en pensioenrichtleeftijd

De leeftijd waarop iemand recht krijgt op een AOW-uitkering is met ingang van 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 2023 leidt niet tot een verhoging ten opzichte van 2022 en blijft 67 jaar en drie maanden.

De AOW-leeftijd is per 1 januari 2018 omhooggegaan naar 66 jaar. Daarna wordt de AOW-leeftijd als volgt aangepast:

- 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;
- in 2023 67 jaar en drie maanden.

De pensioenrichtleeftijd is per 1 januari 2018 omhooggegaan naar 68 jaar.

### Alleenstaande ouderenkorting

De alleenstaande ouderenkorting geldt per 1 januari 2018 niet alleen voor mensen met een AOW-uitkering voor alleenstaanden maar ook voor AOW-ers met een aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO-uitkering). De Sociale Verzekeringsbank verstrekt beide uitkeringen en zal op verzoek van de uitkeringsgerechtigde de loonheffingskorting toepassen.

### Excessieve vertrekvergoeding

Over excessieve vertrekvergoedingen wordt extra belasting geheven bij de werkgever. Deze belasting bedraagt 75% van het toetsloon voor zover dit meer bedraagt dan € 544.000. Door het uitoefenen van optierechten wordt het toetsloon verhoogd.

Met ingang van 1 januari 2018 tellen optierechten die voor 2017 onvoorwaardelijk zijn toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden niet meer mee bij de berekening van het jaarloon voor de pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoedingen. Optierechten die voor 2017 nog niet onvoorwaardelijk waren tellen wel mee.

### Fictieve dienstbetrekking

Sinds 2013 kunnen beursgenoteerde bedrijven hun bestuursmodel inrichten met uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursorganen. Het niet-uitvoerende bestuur functioneert in een toezichthoudende rol als een raad van commissarissen. Het onderscheid wordt in het Handelsregister vastgelegd.

Met ingang van 1 januari 2018 is de fictieve dienstbetrekking voor niet-uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerd bedrijf niet langer van toepassing. Hun positie is daarmee gelijkgesteld met die van commissarissen. Net als commissarissen kunnen niet-uitvoerende bestuurders wel kiezen voor de fictieve dienstbetrekking.

### Aandelenoptierechten

Winsten op optierechten worden belast op het moment van uitoefening. Met ingang van 1 januari 2018 is er een tegemoetkoming voor technostarters. Indien is voldaan aan de voorwaarden wordt de eerste € 50.000 van de winst op optierechten slechts voor 75% in de heffing van loonbelasting betrokken. De winst op optierechten boven € 50.000 is voor 100% belast.

De voorwaarden waaraan moet worden voldaan zijn:

- Op het moment van toekenning van optierechten heeft de werkgever een S&O-verklaring die recht geeft op het verhoogde starterspercentage.
- Het moment van uitoefening van de optierechten is niet eerder dan twaalf maanden na toekenning, maar niet later dan vijf jaar na toekenning.
- De werkgever toont door middel van een verklaring de-minimissteun aan dat hij niet uitkomt boven het "de-minimisplafond" voor staatssteun van het Europese Verdrag.

### Gebruikelijk loon

Werknemers met een aanmerkelijk belang in de vennootschap waarvoor zij werken, zoals de dga en zijn partner, zijn wettelijk verplicht om voor hun werkzaamheden ten minste het hoogste van de volgende bedragen aan salaris te ontvangen:

- 75% van het salaris uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste salaris van de overige werknemers van de bv;
- € 45.000.

De vennootschap mag aannemelijk maken dat het salaris lager moet zijn. Er mag rekening worden gehouden met een afwijking ten opzichte van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking van 25%, zolang het loon daardoor niet lager wordt dan € 45.000. Het gebruikelijk loon geldt voor iedere vennootschap waarin de werknemer een aanmerkelijk belang heeft en waarvoor hij werkzaamheden verricht.

De gebruikelijkloonregeling is niet van toepassing als de werkzaamheden zo beperkt zijn dat een daarvoor gebruikelijke beloning niet hoger is dan € 5.000 bruto per jaar.

### Pensioen in eigen beheer

De mogelijkheid om binnen de eigen bv een pensioenvoorziening op te bouwen is afgeschaft. In de jaren 2017 tot en met 2019 bestaat de mogelijkheid om de opgebouwde pensioenvoorziening fiscaal vriendelijk af te kopen. De pensioenaanspraak wordt eerst belastingvrij verlaagd van de commerciële

naar de fiscale waarde. Vervolgens wordt bij afkoop loonbelasting berekend over een deel van de fiscale waarde. De korting bedraagt 34,5% in 2017, 25% in 2018 en 19,5% in 2019. De korting wordt berekend over de fiscale balanswaarde van de pensioenvoorziening op 31 december 2015. Verwerking van de afkoop van de pensioenvoorziening met de maximale korting in 2017 is nog mogelijk, maar moet dan wel in de aangifte loonheffingen over december 2017 worden verwerkt.

### Eigenrisicodrager WGA

Grotere werkgevers kunnen ervoor kiezen om eigenrisicodrager te worden voor het risico van de Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

Sinds 1 januari 2017 geldt het eigen risico voor de WGA zowel voor medewerkers in vaste dienst als voor flexibele arbeidskrachten. Eigenrisicodragers dienden voor 31 december 2016 een verhoogde garantie te verstrekken om eigenrisicodrager te blijven. Indien deze garantie niet tijdig is verstrekt is de werkgever automatisch eigenrisicodrager af en kan hij gedurende drie jaar geen eigenrisicodrager meer worden.

In gevallen waarin het niet aan de werkgever te wijten is dat de verhoogde garantie niet of niet tijdig is verstrekt, kan de werkgever alsnog eigenrisicodrager worden per 1 juli 2018. De werkgever die van deze eenmalige herstelkans gebruik wil maken moet voor 31 maart 2018 een aanvraag met garantie indienen.



## Tarieven en bedragen 2018

### Tarieven loonbelasting/premies volksverzekeringen

Loon jaarbasis	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
€ 0 t/m € 20.142	36,55%	18,65%
€ 20.143 t/m € 33.994	40,85%	22,95%
€ 33.995 t/m € 68.507	40,85%	40,85%
€ 68.508 en hoger	51,95%	51,95%

Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1946 geldt een hogere grens van de tweede schijf van € 34.404.

De tarieven in de eerste twee schijven bevatten een premie-component. Tot de AOW-leeftijd bestaat deze uit 17,9% 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	€ 2.265	€ 1.157
Arbeidskorting	€ 3.249	€ 1.659
Inkomensafhankelijke combinatiekorting	€ 2.801	€ 1.431
Jonggehandicaptenkorting	€ 728	-
Ouderenkorting	-	€ 1.418
- boven een inkomen van € 36.346 (2017: € 36.057)	-	€ 72
Alleenstaande ouderenkorting	-	€ 423
Levensloopverlofkorting per jaar van deelname tot 2012	€ 212	-

De **algemene heffingskorting** wordt afgebouwd tot nihil bij een inkomen uit werk en woning boven € 20.142. De afbouw bedraagt 4,683% van iedere euro boven € 20.142.

De **arbeidskorting** wordt afgebouwd tot nihil vanaf een arbeidsinkomen van € 33.112. De afbouw bedraagt 3,6% van het arbeidsinkomen boven € 33.112.

De **werkbonus** is per 1 januari 2018 vervallen.

Het basisbedrag van de **inkomensafhankelijke combinatiekorting** is € 1.052 indien een arbeidsinkomen van minimaal € 4.934 wordt verdiend. De korting loopt op bij een hoger arbeidsinkomen met 6,159% van het meerdere inkomen tot maximaal € 2.801.

### Bijtelling voordeel privégebruik auto

In 2018 verandert de bijtelling voor privégebruik van een auto niet. De bijtelling bedraagt 22% van de cataloguswaarde (inclusief btw en bpm). Uitzonderingen zijn er voor de volledig elektrisch aangedreven auto en oudere auto's. Voor elektrische auto's geldt een bijtelling van 4% van de cataloguswaarde. Voor auto's van 15 jaar en ouder geldt een bijtelling van 35% over de dagwaarde van de auto.

Bijtelling kan worden voorkomen indien de werknemer een verklaring geen privégebruik aan de werkgever overhandigt. De werknemer mag niet meer dan 500 privékilometers rijden op jaarbasis. De werkgever moet de door de werknemer bijgehouden kilometerregistratie controleren om zich er van te vergewissen dat de registratie (en daarmee de verklaring) correct is.

#### Let op!

Bij excessief privégebruik gelden bovenstaande percentages niet.

Voor bestelauto's geldt hetzelfde regime van bijtelling. Indien een bestelauto niet ter beschikking is gesteld aan één werknemer maar meerdere werknemers er afwisselend privé mee rijden dan dient de werkgever forfaitair € 300 per jaar af te dragen voor het privégebruik.

### Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon wordt halfjaarlijks aangepast aan de algemene welvaartsontwikkeling. Per 1 januari 2018 gelden de volgende bedragen:

Leeftijd	percentage	per maand	per week	per dag
22 jaar en ouder	100,0	€ 1.578,00	€ 364,15	€ 72,83
21 jaar	85,0	€ 1.341,30	€ 309,55	€ 61,91
20 jaar	70,0	€ 1.104,60	€ 254,90	€ 50,98
19 jaar	55,0	€ 867,90	€ 200,30	€ 40,06
18 jaar	47,5	€ 749,55	€ 172,95	€ 34,59
17 jaar	39,5	€ 623,30	€ 143,85	€ 28,77
16 jaar	34,5	€ 544,40	€ 125,65	€ 25,13
15 jaar	30,0	€ 473,40	€ 109,25	€ 21,85

De bedragen van het minimumloon gelden voor een volledige werkweek van minimaal 36 uur.



### Premies werknemersverzekeringen

Premie	2018	2017
AOW	17,90%	17,90%
Anw	0,10%	0,10%
Wlz	9,65%	9,65%
Aof	6,27%	6,16%
Whk-rekenpremie	1,22%	1,16%
Awf	2,85%	2,64%
Zvw werknemers	6,90%	6,65%
Zvw anderen dan werknemers	5,65%	5,40%
UFO	0,78%	0,78%
Sectorfonds, gemiddeld	1,28%	1,36%
Vervangende sectorpremie	1,37%	1,78%
Werkgeversbijdrage kinderopvang	0,50%	0,50%

### Reisaf trek woon-werkverkeer

Reiskosten voor woon-werkverkeer van een werknemer zijn aftrekbaar in de inkomstenbelasting voor zover zij niet worden vergoed door de werkgever en indien wordt gereisd met openbaar vervoer.

Enkele reisafstand in km	aftrekbedrag
0 tot 10	€ 0
10 tot 15	€ 449
15 tot 20	€ 598
20 tot 30	€ 999
30 tot 40	€ 1.239
40 tot 50	€ 1.615
50 tot 60	€ 1.797
60 tot 70	€ 1.993
70 tot 80	€ 2.062
meer dan 80	€ 2.090

Indien de werknemer doorgaans 1, 2 of 3 dagen per week met het openbaar vervoer reist, bedraagt de aftrek  $\frac{1}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$  resp.  $\frac{3}{4}$  van de hierboven genoemde bedragen. Als de afstand groter is dan 90 kilometer bedraagt de aftrek € 0,23 per kilometer. De reisaf trek bedraagt nooit meer dan € 2.090.

### Maximumpremieloon

Tijdvak	maximumpremieloon
Dag	€ 210,05
Week	€ 1.050,26
Vier weken	€ 4.210,07
Maand	€ 4.551,16
Kwartaal	€ 13.653,50
Jaar	€ 54.614,00

### Jeugd lage-inkomensvoordeel (Jeugd-LIV)

Leeftijd op 31 december 2017	Jeugd-LIV per ver loond uur	maximaal Jeugd-LIV per jaar
18	€ 0,23	€ 478,40
19	€ 0,28	€ 582,40
20	€ 1,02	€ 2.121,60
21	€ 1,58	€ 3.286,40

### Loonkostenvoordelen (LKV)

Loonkostenvoordeel	bedrag per ver loond uur	maximum per jaar	maximum aantal jaren
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1

### Kinderopvangtoeslag

Voor de kosten van kinderopvang hebben ouders recht op een tegemoetkoming. Deze kinderopvangtoeslag kent maximale percentages van 94% voor het eerste kind en 95% voor het tweede kind. Ouders betalen op deze manier altijd een bijdrage in de kosten van de opvang van hun kinderen.

In 2018 gelden de volgende maximum uurprijzen:

- voor dagopvang € 7,45;
- voor buitenschoolse opvang € 6,95; en
- voor gastouderopvang € 5,91.

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   
**A**DVISEURS 

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)