



acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

NIEUWSBRIEF

LOONSPECIAL 2015



In deze uitgave:

Werkkostenregeling: verplichte toepassing vanaf 2015 - Gebruikelijk loon voor aanmerkelijkbelanghouders
Premiekortingen en -vrijstellingen - Formaliteiten - Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren
Belangrijke wijzigingen in het arbeidsrecht - Varia Tarieven en bedragen 2015

Inleiding

Speciaal voor iedereen die geïnteresseerd is in personeel- en loongerelateerde onderwerpen hebben wij deze nieuwsbrief samengesteld. Ieder jaar veranderen bestaande regels per 1 januari en worden er nieuwe regels ingevoerd. Op de belangrijkste wijzigingen gaan wij in deze nieuwsbrief in.

Zo kunt u als werkgever niet langer heen om de werkkostenregeling. Dat betekent dat u uw administratie moet aanpassen.

Ook bij het contracteren van werknemers gaat het een en ander veranderen. De Wet Werk en Zekerheid heeft gevolgen voor de rechtspositie van u en uw werknemers. Wij raden u aan om waar en wanneer nodig deskundig advies in te winnen. Een goed advies kan u op weg helpen om de juiste maatregelen te nemen of u de geruststelling geven dat u de zaken goed geregeld heeft.

Voor de directeur- grootaandeelhouder heeft de wetgever de regelgeving rond het gebruikelijk loon verder aangescherpt. Deze regeling, die ooit is ingevoerd om te voorkomen dat mensen onbedoeld geen vermogensbelasting hoefden te betalen, wordt een steeds meer in het oog springend onderdeel van de belastingwetgeving.

Naast deze onderwerpen zijn de belangrijkste tarieven, zoals deze per 1 januari 2015 gelden, in deze uitgave opgenomen.

Wij wensen u veel leesplezier!

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

Loonspecial 2015

Inleiding	2
Werkkostenregeling: verplichte toepassing vanaf 2015	3
Gebruikelijk loon voor aanmerkelijkbelanghouders	6
Premiekortingen en -vrijstellingen	7
Formaliteiten	8
Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren	9
Belangrijke wijzigingen in het arbeidsrecht	10
Varia	12
Tarieven en bedragen 2015	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.

Werkkostenregeling: verplichte toepassing vanaf 2015

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht. Deze regeling 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% (2014: 1,5%) 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 toepassing van de werkkostenregeling hoeft niet meer 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 antimisbruikbepaling die moet voorkomen dat verhoudingsgewijs meer vergoedingen worden betaald dan regulier loon.

Het totaal van vergoedingen en verstrekkingen dat een werkgever verstrekt mag niet meer dan 30% hoger zijn dan wat gebruikelijk is. Is dat wel het geval, dan vormt het meerdere belast loon voor de werknemer(s).

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 bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen;
- niet aangewezen vergoedingen en verstrekkingen.

Geen loon of geen belast loon

Geen loon of geen belast loon voor de loonheffingen vormen:

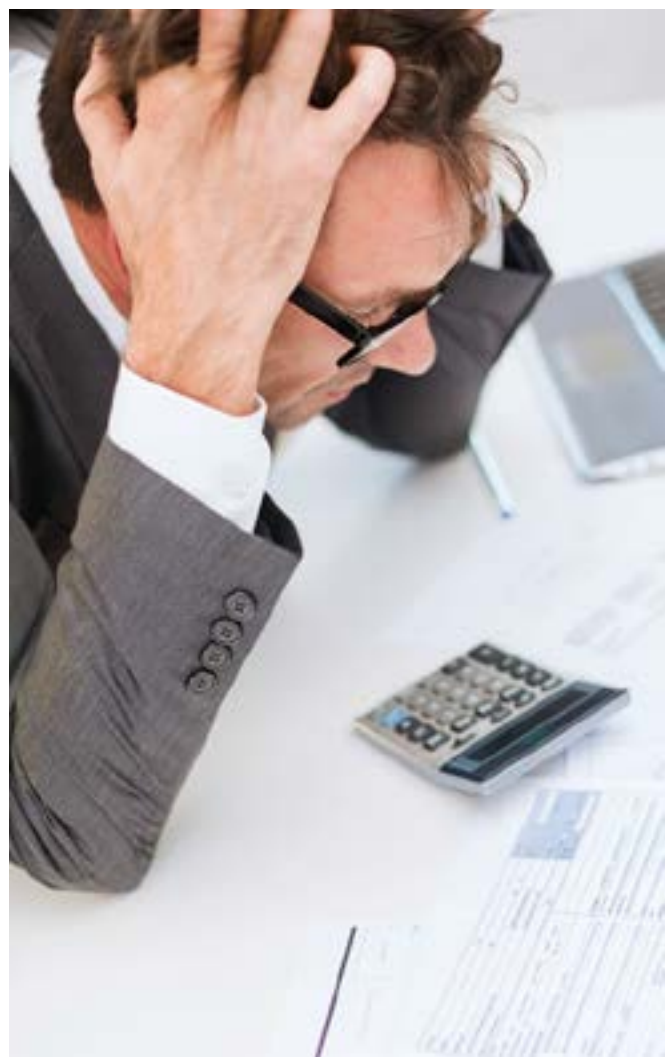
- vergoedingen van intermediaire kosten;
- vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon);
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de waarde betaalt.

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.



Let op!

Indien er een personeelsvereniging is die al meer dan vijf jaar bestaat, dan valt de bijdrage van de werkgever niet in de vrije ruimte van de werkkostenregeling, mits de bijdrage van de werkgever niet groter is dan de totale bijdrage van de werknemers.

Werkkostenregeling: verplichte toepassing vanaf 2015 (vervolg)

Wijzigingen 2015

De volgende veranderingen zijn per 1 januari 2015 van toepassing in de werkkostenregeling:

1. Keuzemogelijkheid werkkostenregeling of het oude systeem van vergoedingen en verstrekkingen is vervallen.
2. Beperkte invoering van het noodzakelijkheids criterium.
3. De werkgever mag 1 keer per jaar toetsen of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven in plaats van per aangiftetijdvak.
4. De werkgever mag de eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte op concernniveau berekenen en betalen.
5. De vrije ruimte is gedaald van 1,5% in 2014 naar 1,2% van de totale fiscale loonsom.
6. Gerichte vrijstelling voor korting op producten uit eigen bedrijf.
7. Het onderscheid tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen is vervallen voor een aantal voorzieningen op de werkplek.

Ad 1. Keuzemogelijkheid vervallen

De werkgever kon tot en met 2014 kiezen voor het oude regime van vergoedingen en verstrekkingen in plaats van de werkkostenregeling. Per 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht.

Ad 2. Noodzakelijkheids criterium

Per 1 januari 2015 is het noodzakelijkheids criterium in de werkkostenregeling opgenomen. Dat criterium houdt in dat een werkgever bepaalde voorzieningen, die hij voor de bedrijfsvoering noodzakelijk acht, aan de werknemer kan vergoeden of verstrekken zonder fiscaal rekening te hoeven houden met een privévoordeel van de werknemer. Het noodzakelijkheids criterium geldt alleen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur.

Let op!

De gerichte vrijstelling met toepassing van het noodzakelijkheids criterium geldt alleen wanneer de werknemer de voorziening teruggeeft of de (rest)waarde aan de werkgever betaalt wanneer hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking. Gebeurt dat niet, dan moet de werkgever op het moment waarop de voorziening niet langer nodig is of gebruikt wordt de restwaarde van de voorziening tot het loon van de werknemer rekenen. De werkgever mag dit loonbestanddeel ook als eindheffingsloon aanwijzen. Het is dan onbelast voor zover de werkgever nog vrije ruimte heeft.

De werkgever mag een eigen bijdrage vragen als hij de werknemer laat kiezen voor een duurdere uitvoering van de noodzakelijke voorziening. Deze eigen bijdrage wordt dan in mindering gebracht op het netto loon van de werknemer.

Ad 3. Afrekensystematiek

De werkgever hoeft met ingang van 2015 niet meer 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.

Ad 4. Concernregeling

Door de invoering 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.

Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn uitgaven die de werknemer in opdracht en voor rekening van de werkgever doet. Het gaat om zakelijke uitgaven die de werknemer voorschiet en vervolgens terugbetaald krijgt door de werkgever. Voorbeeld is de brandstofnota voor de auto van de zaak die de werknemer betaalt en vervolgens declareert bij de werkgever.





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 met ingang van 2015 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 achterblijven of die zijn voorzien van een logo van tenminste 70 cm² per kledingstuk;
- voordeelurenkaart openbaar vervoer indien deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- het rentevoordeel op een personeelslening voor de eigen woning;
- 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: € 3,20 (2014: € 3,15) voor zowel ontbijt, lunch als diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,40 (2014: € 5,35) per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang.

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;
- 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.

Let op!

Het kan voor de toepassing van de werkkostenregeling uitmaken hoe u evenementen voor het personeel organiseert of aanduidt. Indien u een personeelsbijeenkomst in uw kantoorpand houdt, dan geldt voor de kosten van de catering een nihilwaardering. Dat betekent dat deze kosten niet ten laste van de vrije ruimte komen. Organiseert u een personeelsbijeenkomst buiten de deur, bijvoorbeeld een borrel in het café op de hoek, dan geldt de nihilwaardering niet voor de kosten van de borrel. U moet deze toewijzen aan de vrije ruimte of het voordeel verlonen.

Gebruikelijk loon voor aanmerkelijkbelanghouders

Voor de werknemer met een aanmerkelijk belang in de vennootschap of coöperatie waarvoor hij werkt geldt de gebruikelijkloonregeling. Deze regeling bepaalt hoe hoog het loon minimaal moet zijn.

Het gebruikelijk loon is het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het loon van de meestverdienende werknemer van de werkgever of van een verbonden lichaam;
- € 44.000.

Let op!

Wanneer het gebruikelijk loon hoger is dan het werkelijk betaalde loon, kan de Belastingdienst het loon corrigeren tot het niet meer dan 25% (de doelmatigheidsmarge) afwijkt van het gebruikelijk loon.

In de gebruikelijkloonregeling is het volgende veranderd:

- de doelmatigheidsmarge is gedaald van 30% naar 25%;
- het begrip “meest vergelijkbare dienstbetrekking” vervangt het begrip “soortgelijke dienstbetrekking”;
- het gebruikelijk loon wordt op een andere manier berekend;
- de definitie van het begrip “verbonden lichamen” is veranderd.

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking speelt een aanmerkelijk belang geen rol. Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking zijn ook vergelijkingen mogelijk met werknemers die niet hetzelfde werk doen.



De werkgever mag in de volgende situaties het loon op een lager bedrag vaststellen:

- als hij aannemelijk kan maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 44.000 en lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van de werkgever of van een verbonden lichaam. De werkgever stelt dan het loon op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- als hij aannemelijk kan maken dat 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van de werkgever of van een verbonden lichaam. De werkgever stelt dan het loon op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking met een minimum van € 44.000.

Let op!

De Belastingdienst kan in deze situaties tegenbewijs leveren als zij een hoger loon aannemelijk acht.

Afspraken over het gebruikelijk loon

In veel gevallen zijn er afspraken gemaakt over de hoogte van het gebruikelijk loon. Deze afspraken zijn door de aanpassingen in beginsel per 1 januari 2015 vervallen. Omdat het ondoenlijk is om op korte termijn alle afspraken te vernieuwen, mag de werkgever de oude afspraak blijven toepassen als hij het loon verhoogt tot 75/70 van het afgesproken loon. Deze toezegging geldt tot het moment waarop de oorspronkelijke afspraak zou vervallen of het moment waarop de Belastingdienst een nieuwe afspraak wil maken. De werkgever kan ook besluiten om de nieuwe regels toe te passen of om de Belastingdienst te benaderen voor het maken van een nieuwe afspraak.

Premiekortingen en -vrijstellingen

Premiekorting jongere werknemers

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde jongere in de leeftijd van 18 tot 27 jaar aannemen hebben recht op een premiekorting. De werknemer moet in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 in dienst treden 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 voorwaarden voor de premiekorting jongere werknemers zijn per 1 januari 2015 verscherpt. 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 6 maanden.

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

Premiekorting oudere werknemers

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde van 50 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 iemand van 50 jaar of ouder in dienst neemt met een ANW-uitkering, die al twee jaar niet heeft gewerkt.

De voorwaarden voor de premiekorting oudere werknemers zijn verscherpt. De werknemer moet direct voor hij in dienst kwam recht hebben gehad op een uitkering. Per 1 januari 2015 moet de werkgever de beschikking hebben over een verklaring van een uitkeringsinstantie (bijvoorbeeld UWV of de gemeente) waaruit dit blijkt. De werkgever bewaart de verklaring bij de loonadministratie. In voorgaande jaren was het aanvragen van een verklaring optioneel. De leeftijdsgrens is per 1 januari 2015 verhoogd van 50 naar 56 jaar. Voor bestaande gevallen mag de werkgever de premiekorting blijven toepassen.

Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst hebben, hebben recht op een premiekorting van maximaal € 7.000 per jaar bij een werkweek van ten minste 36 uur. Wanneer het gaat om een jonggehandicapte, die vanwege zijn arbeidsbeperking een lager salaris heeft dan het wettelijk minimumloon, bedraagt de premiekorting maximaal € 3.500 per jaar. Is het aantal gewerkte uren minder dan 36 uur per week, dan moet de korting naar evenredigheid verlaagd worden.

Premievrijstelling oudere werknemers vervalt per 1 juli 2015

Voor de invoering van de premiekortingsregeling oudere werknemers gold voor deze categorie een premievrijstellingsregeling. Indien een werkgever de premievrijstelling oudere werknemers in 2008 toepaste voor een werknemer die op 1 januari 2014 60,5 jaar of ouder was, dan mag de werkgever de premievrijstelling tot uiterlijk 1 juli 2015 toepassen. Op die datum eindigt de overgangsregeling. De premievrijstelling mag tot die datum worden toegepast mits de werknemer jonger is dan 62 jaar en hij nog bij de werkgever in dienst is.



Let op! Premiekortingen niet tegelijk toepassen

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

Formaliteiten

Aangifte loonheffingen

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- het vervallen van de code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 19;
- het toevoegen van de code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 20;
- het toevoegen van de rubriek premiekorting jongere werknemers;
- het vervallen van de rubriek afdrachtvermindering onderwijs;
- het vervallen van de rubriek loonvermindering code bevalling en zwangerschap;
- het vervallen van de rubriek pseudo-eindheffing hoog loon;
- het vervallen van de rubrieken voor de volgende eindheffingen:
 - eindheffing loon met een bestemmingskarakter;
 - eindheffing bezwaarlijk te individualiseren loon;
 - eindheffing geschenken in natura;
 - eindheffing bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen;
- wijziging Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) in Wet langdurige zorg (Wlz);
- wijziging Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) in Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong);
- wijziging Wet werk en bijstand (Wwb) in Participatiewet.

Belangrijke aandachtspunten in de aangifte loonheffingen 2015 zijn:

- wijziging 'loonuren' in 'verloonde uren' in aangifteprogramma belastingdienst;
- verduidelijking aantal loondagen bij maandaangifte;
- advies over correcties;
- verkeerde begindatum inkomstenverhouding bij uitzendkrachten;
- toepassen witte en groene tabel in 1 kalenderjaar.

Loonbelastingtabellen

In de loonbelastingtabellen zijn de volgende zaken gewijzigd:

- In de tabel voor bijzondere beloningen is per 1 januari 2015 een nieuwe kolom toegevoegd voor werknemers voor wie de werkgever de loonheffingskorting toepast. In de tijdvaktabellen wordt voor de afbouw van de arbeidskorting en de algemene heffingskorting geen rekening gehouden met het bijzondere loon. Met het percentage in de extra kolom past de werkgever die afbouw alsnog toe.
- De nieuwe kolom heet 'verrekeningspercentage loonheffingskorting'. De kolom waarin het normale percentage voor de bijzondere beloningen is opgenomen, heet 'standaardtarief'.
- Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen wordt het percentage uit de kolom 'verrekeningspercentage loonheffingskorting' opgeteld bij het percentage uit de kolom 'standaardtarief'. De werkgever mag de 2 percentages ook afzonderlijk toepassen.

Indexering boetes

De verzuimboetes zijn per 1 januari 2015 aangepast aan de inflatie. De nieuwe boetebedragen zijn:

- € 66 voor het doen van aangifte loonheffingen buiten de coulancetermijn of het niet doen van aangifte;
- € 66 voor het onjuist of onvolledig doen van aangifte;
- in uitzonderlijke gevallen: maximaal € 1.319 voor het te laat of niet doen van aangifte;
- maximaal € 5.278 voor het te laat, niet of te weinig betalen van de loonheffingen;
- maximaal € 1.319 voor het te laat, niet, onjuist of onvolledig versturen van een correctie.

Let op!

Het wordt dus steeds belangrijker om zowel de aangifte als de betaling van loonheffingen op tijd, volledig en juist te doen.

Jaaropgave

Werkgevers moeten aan hun werknemers na afloop van het jaar een jaaropgave verstrekken. De jaaropgave zelf is vormvrij, maar moet wel een aantal verplichte gegevens bevatten.

Let op!

Ook de laatste loonstrook van het jaar kan dienen als jaaropgave, mits deze de verplichte cumulatieve gegevens bevat.

De gegevens die in ieder geval op de jaaropgave moeten staan zijn:

- de naw-gegevens van de werknemer;
- het BSN of sofinummer van de werknemer;
- het totale loon over het afgelopen jaar (kolom 14 van de loonstaat);
- de ingehouden loonbelasting en premie volksverzekeringen;
- de verrekenende arbeidskorting;
- het loon voor de Zorgverzekeringswet (Zvw);
- de ingehouden bijdrage Zvw;
- de eventueel verrekenende levensloopverlofkorting;
- het wel of niet toepassen van de loonheffingskorting.

Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren



Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk

De afdrachtvermindering S&O bedraagt 35% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, voor zover het loon niet meer bedraagt dan € 250.000 en 14% over het loon daarboven. De maximale afdrachtvermindering bedraagt € 14 miljoen. De afdrachtvermindering geldt ook voor S&O-werkzaamheden die in andere EU-lidstaten worden verricht.

Voor technostarters bedraagt de afdrachtvermindering 50% (2014: idem) in plaats van 35% (2014: idem) over de eerste schijf. Ook het loon dat verband houdt met het uitvoeren van onderzoeken naar technische haalbaarheid komt in aanmerking voor afdrachtvermindering.

De regeling wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Maximaal mogen 3 aanvragen in een kalenderjaar worden ingediend over een periode van minimaal 3 en maximaal 12 kalendermaanden. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland berekent het S&O-uurloon. Met ingang van 1 januari 2013 wordt het gemiddelde S&O-uurloon naar boven afgerond op hele euro's.

Met ingang van 2014 kan het restant van de afdrachtvermindering ook worden verrekend met tijdvakken in het kalenderjaar die buiten de periode vallen waarop de S&O-verklaring betrekking heeft.

Let op!

Met ingang van 2015 geldt de afdrachtvermindering S&O niet meer voor publieke instellingen die in opdracht van bedrijven speur- en ontwikkelingswerk verrichten.

Subsidieregeling praktijkleren

Ter vervanging van de afdrachtvermindering onderwijs is in 2014 de subsidieregeling praktijkleren ingevoerd. Het subsidiebedrag bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. 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 regeling 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.

Belangrijke wijzigingen in het arbeidsrecht

Werk en Zekerheid

De wet Werk en Zekerheid is bedoeld om het ontslagrecht sneller en goedkoper te maken, de rechtspositie van flexwerkers te versterken en om meer mensen uit de WW aan het werk te krijgen. Deze wet wijzigt het arbeidsrecht als volgt.

Vanaf 1 januari 2015

Uitzendkrachten

Indien een werkgever regelmatig uitzendkrachten inhuurt dan moet rekening worden gehouden met een aantal wijzigingen. De mogelijkheden om in de uitzendsector bij cao af te wijken van de termijn van 26 weken (uitzendbeding, ketenbepaling en loondoorbetaling), worden beperkt tot maximaal 78 weken. Dat betekent dat uitzendkrachten na anderhalf jaar aanspraak maken op een tijdelijk arbeidscontract bij de uitzendorganisatie.

Begrenzing uitsluiting loondoorbetaling

In de arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen dat er tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen loondoorbetalingsplicht is. Dus als een werknemer in een bepaalde week niet nodig is, hoeft de werkgever geen loon te betalen. Met ingang van 2015 kan de werkgever deze periode van zes maanden niet meer onbeperkt verlengen in de cao als het om structurele werkzaamheden gaat.

Beperking proeftijd

In tijdelijke contracten van maximaal zes maanden mag geen proeftijd worden opgenomen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.

Beperking concurrentiebeding

In tijdelijke contracten mag alleen bij bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding worden opgenomen.

Invoering aanzegtermijn

Heeft een medewerker een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer dat automatisch eindigt? Dan moet de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of het contract wel of niet verlengd wordt.

Vanaf 1 juli 2015

Ketenbepaling

Ook de ketenbepaling is aangepast. Daardoor krijgen tijdelijke werknemers eerder een vast contract. Na twee jaar of na drie contracten krijgt de werknemer een vast contract als de verschillende tijdelijke contracten elkaar binnen zes maanden opvolgen.

Ontslagroute

Waar de werkgever nu nog de keuze heeft bij het instellen van een ontslagtraject tussen het vragen om een ontslagvergunning



bij het UWV en het ontslagtraject via de kantonrechter, kan dat straks niet meer. Beide trajecten blijven bestaan

- Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid loopt voortaan via het UWV.
- Ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen gaat voortaan via de kantonrechter.

Geeft het UWV geen toestemming voor ontslag dan kan de werkgever alsnog naar de kantonrechter. De kantonrechter hanteert dezelfde criteria als het UWV, dus de kans op succes is klein. Als de werknemer het niet eens is met het ontslag via het UWV, kan hij binnen twee maanden naar de kantonrechter. Ontslaat een werkgever een medewerker die niet schriftelijk heeft ingestemd met het ontslag zonder toestemming van het UWV, dan kan de werknemer ook naar de kantonrechter stappen om de opzegging te laten vernietigen of om een vergoeding te vragen.

Let op!

De werknemer kan zijn schriftelijke instemming binnen 14 dagen, zonder opgaaf van reden, herroepen. De opzegging heeft dan niet plaatsgevonden. Dat geldt ook bij een opzegging met wederzijds goedvinden. Een overeengekomen beëindigingsovereenkomst kan binnen 14 dagen worden ontbonden door de werknemer.

Termijn

De bedoeling is dat ontslagaanvragen bij het UWV binnen vier weken worden afgehandeld. De toestemming voor ontslag via het UWV is vervolgens ook vier weken geldig. Bij de kantonrechter dient de werkgever een verzoekschrift in. De behandeling ervan moet binnen vier weken starten.

Opzegtermijn

De wettelijke bepalingen over de lengte van de opzegtermijn zijn niet gewijzigd, die blijft één tot vier maanden. Wel mag de werkgever de proceduretijd van de UWV-procedure aftrekken van de opzegtermijn. Die mag niet minder zijn dan één maand. Dit is dus alleen van toepassing bij twee tot vier maanden. Ook bij de kantonrechter wordt de proceduretijd verrekend, behalve als de ontbinding een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Is de werknemer ernstig verwijtbaar, dan kan de rechter de arbeidsovereenkomst eerder laten eindigen.

Transitievergoeding

Als de werkgever een medewerker ontslaat die minimaal twee jaar in dienst is, heeft deze recht op een vergoeding van 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar. Vanaf het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar (tot 1 januari 2020 geldt voor de werknemer die langer dan tien jaar bij de werkgever in dienst is en op het moment van het ontslag vijftig jaar of ouder is, dat hij voor elk gewerkt dienstjaar na zijn 50^e recht heeft op een maandsalaris, maar alleen als de werkgever een bedrijf is met 25 of meer werknemers). De transitievergoeding is maximaal € 75.000 of maximaal een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan € 75.000. Er kan een betalingsregeling worden getroffen voor de transitievergoeding.

Na het ontslag

Om mensen na hun ontslag sneller aan het werk te krijgen wordt de WW aangepast. Het gaat om de volgende aanpassingen:

- Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt vanaf 1 juli 2015 verwacht dat ze al het beschikbare werk als passende arbeid aanvaarden. Door een nieuw systeem van inkomensverrekening kan het inkomen niet lager zijn dan dat ze in de WW kregen.
- De maximale termijn voor een WW-uitkering wordt vanaf 1 juli 2016 stapsgewijs teruggebracht van maximaal drie jaar en twee maanden tot maximaal twee jaar. Als de sociale partners afspraken hebben gemaakt in de cao kan de uitkering na die twee jaar wel door de sociale partners worden aangevuld tot maximaal 38 maanden.

Modernisering verlof en arbeidstijden

De Wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden moet flexibeler gebruik van verlofmogelijkheden en het aanpassen van arbeidstijden mogelijk maken. Het gaat met name om het opnemen van ouderschaps-, adoptie- en pleegzorgverlof en langdurend zorgverlof. De meeste maatregelen van deze wet zijn ingegaan op 1 januari 2015.

De belangrijkste maatregelen zijn:

- partners krijgen een onvoorwaardelijk recht op drie dagen ouderschapsverlof rond de geboorte van een kind, naast het bestaande kraamverlof van twee dagen;
- het bevallingsverlof bij een langdurige ziekenhuisopname van een pasgeboren kind wordt verlengd;

- het bevallingsverlof gaat over naar de vader als de moeder overlijdt bij de geboorte van het kind;
- de mogelijkheden voor kort- en langdurend zorgverlof worden verruimd waardoor ook zorgverlof kan worden opgenomen voor een huisgenoot, vriend of tweedegraads familielid. Deze verruiming gaat in op 1 juli 2015;
- werknemers mogen ieder jaar vragen om een andere arbeidsduur. Tot nu toe kon dat één keer per twee jaar. Ook kan verlof flexibeler worden opgenomen.

Strengere ontslagregels payrolling

Per 1 januari 2015 gelden strengere regels voor het ontslag van werknemers die in dienst zijn van een payrollbedrijf. Een ontslagvergunning wordt alleen nog maar aan de payrollwerkgever verleend als deze ook zou worden verleend wanneer de werknemer bij de inlener in dienst zou zijn. Tot 1 januari 2015 werd een ontslagvergunning verleend wanneer de inlener geen werk meer had voor de werknemer. Met ingang van 1 januari zal met toepassing van het afspiegelingsbeginsel getoetst moeten worden of de werknemer voor een ontslagvergunning in aanmerking komt. Daarnaast is de wederindiensttredingsvoorwaarde van toepassing. Dat houdt in dat, wanneer een ontslagvergunning is verleend en de inlener binnen 26 weken daarna iemand wil aannemen om het werk te doen dat de ontslagen werknemer deed, de inlener dat werk eerst aan de ontslagen werknemer moet aanbieden.

Berust de aanvraag van de ontslagvergunning op onvoldoende functioneren van de werknemer, dan kan de payrollwerkgever alleen een ontslagvergunning krijgen als de inlener het disfunctioneren met de werknemer heeft besproken en hem voldoende kans op verbetering heeft geboden.

Voor bestaande arbeidsovereenkomsten treedt de wijziging op 1 juli 2015 in werking. De payrollwerkgevers hebben tot die datum de tijd om hun overeenkomsten met inleners aan te passen.

Payrolling is de overeenkomst waarbij een werkgever een werknemer aan de inlener ter beschikking stelt om in diens opdracht en onder diens toezicht en leiding te werken. Payrolling lijkt op een uitzendovereenkomst, maar wijkt daarvan op belangrijke punten af. Zo hoeft de payrollwerkgever zich niet specifiek op de terbeschikkingstelling van werknemers toe te leggen en is de grondslag van de overeenkomst met de inlener niet het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Wellicht het belangrijkste onderscheid is dat de werkgever bij payrolling alleen met toestemming van de inlener de werknemer aan een ander ter beschikking mag stellen. In de praktijk komt het erop neer, dat de inlener het wervings- en selectietraject voor zijn rekening neemt, waarna de payrollwerkgever de werknemer in dienst neemt om de werkzaamheden bij de inlener te verrichten.

Varia

80%-regeling voor afkoop levenslooptegoed heringevoerd

In 2013 konden deelnemers aan de levensloopregeling het levenslooptegoed volledig opnemen, waarbij over slechts 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2011 (inclusief rendement) loonheffingen werden ingehouden.

Deelnemers die in 2013 niet van deze regeling gebruik hebben gemaakt, krijgen in 2015 opnieuw de gelegenheid om hiervan gebruik te maken. Bij volledige opname van het levenslooptegoed hoeft de werkgever over slechts 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2013 (inclusief rendement) loonheffingen in te houden. Na toepassing van deze regeling kan de werknemer geen gebruik meer maken van het overgangsrecht. Deze regeling geldt niet voor opnames in 2014.

80%-regeling stamrechten vervalt

Om het uitbetalen van stamrechten te stimuleren, gold in 2014 een bijzondere regeling: als de (ex-)werknemer in 2014 de waarde in het economisch verkeer van het stamrecht in één keer liet uitbetalen, hoefde de werkgever over slechts 80% van dit bedrag loonheffingen in te houden. Deze regeling is vervallen per 1 januari 2015.

AOW-leeftijd

Nadat de AOW-leeftijd vanaf de invoering jarenlang 65 jaar is geweest, wordt deze met ingang van 2013 geleidelijk verhoogd tot in 2023 de AOW-leeftijd 67 jaar bedraagt. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. Voor het eerst in 2024 zou dan een verdere verhoging mogelijk worden indien de gestegen levensverwachting daartoe in 2019 aanleiding zou geven. Het kabinet heeft een wetsvoorstel ingediend om de verhoging van de AOW-leeftijd te versnellen. De achtergrond van dit wetsvoorstel is bezuiniging op de overheidsuitgaven.

Het wetsvoorstel komt erop neer dat al in 2021 de AOW-leeftijd op 67 jaar wordt gesteld en dat de koppeling aan de stijging van de levensverwachting in 2022 ingaat. Die aanpassing vindt plaats in stappen van drie maanden per jaar.

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

- In 2016: 65 jaar en zes maanden;
- 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.

Let op!

Volgens de huidige regels bedraagt de AOW-leeftijd in 2015 65 jaar en 3 maanden.

Pseudo-eindheffing hoog loon (crisisheffing)

Met ingang van 1 januari 2015 vervalt de pseudo-eindheffing hoog loon voor werkgevers met werknemers die in 2012 en 2013 meer dan € 150.000 aan loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hadden.

Pseudo-eindheffing backservices pensioenen

De 15% pseudo-eindheffing, die de werkgever moet betalen als er sprake is van backservice bij een pensioen met een eindloonstelsel, is vervallen per 1 januari 2015.

Verklaring arbeidsrelatie

Het UWV en de Belastingdienst hebben de beleidsregels vastgesteld aan de hand waarvan zij het karakter van een arbeidsrelatie beoordelen. De Belastingdienst kan een zogenaamde Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) afgeven. Een VAR heeft in principe een looptijd van maximaal 1 jaar. Als het wetsvoorstel Beschikking geen loonheffingen wordt aangenomen, wordt de VAR in 2015 vervangen door de "Beschikking geen loonheffingen" (BGL). Tot die tijd blijven de VAR's voor 2014 ook in 2015 geldig. Dit geldt alleen als de werkzaamheden waarop de VAR betrekking heeft in 2015 niet gewijzigd zijn en onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden worden verricht.



Pensioen: steeds minder mogelijk

In 2014 is de maximale pensioenopbouw (fiscaal) beperkt door de verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd. Dit kan gevolgen hebben gehad voor de pensioenregeling van de werknemers. Per 1 januari 2015 komt daar een aantal maatregelen bij.

Verdere beperking pensioenopbouw

Op 1 januari 2014 zijn de maximale opbouwpercentages al verlaagd. Op 1 januari 2015 is de ruimte voor pensioenopbouw verder beperkt. Uitgangspunt is daarbij dat werknemers in 40 jaar een ouderdomspensioen kunnen opbouwen van maximaal 75% van hun gemiddelde loon.

Het jaarlijkse opbouwpercentage gaat voor middelloonregelingen omlaag 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 worden evenredig verlaagd.

Beperking pensioengevend loon

Daarnaast wordt de maximale hoogte van het pensioengevend loon beperkt. Het pensioengevend loon is vanaf 1 januari 2015 begrensd op maximaal € 100.000. Werknemers met een hoger loon dan € 100.000 kunnen over dat hogere loon alleen een zogenoemd nettopensioen of nettolijfrente opbouwen. Omdat de premies uit het netto-inkomen worden betaald, zijn de bijbehorende uitkeringen vrijgesteld van inkomstenbelasting. Ook hoort de waarde van de nettolijfrente of het nettopensioen niet tot het belaste vermogen in box 3. De grens van € 100.000 geldt niet voor arbeidsongeschiktheidspensioen.

Deze wijzigingen betekenen dat de pensioenregeling vóór 1 januari 2015 moest zijn aangepast. Werkgevers die voor 1 januari 2015 een aangepaste pensioenregeling aan de Belastingdienst hebben voorgelegd, kunnen deze regeling zo nodig in de loop van 2015 nog aanpassen. Deze aanpassing moet dan wel zo snel mogelijk gebeuren, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd?

Ruim 8 jaar nadat de SER advies heeft uitgebracht over het wegnemen van arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd ligt er nu een wetsvoorstel om dat te regelen. Hoewel zich naar verwachting binnen afzienbare tijd geen krapte op de arbeidsmarkt zal voordoen, vindt het kabinet het toch nodig om nu met dit wetsvoorstel te komen.

Om het risico van verdringing op de arbeidsmarkt te beperken is het Ontslagbesluit aangepast. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen moet een werkgever eerst AOW-gerechtigde werknemers ontslaan en pas daarna andere werknemers die voor ontslag in aanmerking komen. In de Wet werk en zekerheid is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst bij of na



het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen. Voor werknemers die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn genomen gelden de normale regels voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen als een arbeidsovereenkomst bij of na de pensioengerechtigde leeftijd eindigt. Het wetsvoorstel bevat de volgende maatregelen.

1. De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte worden beperkt tot zes weken voor AOW-gerechtigde werknemers.
2. AOW-gerechtigden in dienstbetrekking of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot werken hebben recht op een ZW-uitkering van maximaal zes weken. Het ziekengeld wordt verhaald op de werkgever omdat voor deze categorie werknemers geen premies werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.
3. De opzegtermijn voor een AOW-gerechtigde werknemer bedraagt 1 maand ongeacht de lengte van het dienstverband.
4. De ketenbepaling wordt aangepast, waardoor bij cao kan worden bepaald dat voor AOW-gerechtigde werknemers ten hoogste na 6 contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Ook kan worden bepaald dat bij deze beoordeling alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. De Wet Minimumloon en minimumvakantietoelage wordt ook van toepassing op AOW-gerechtigden.
6. De Wet Aanpassing Arbeidstijden wordt buiten toepassing verklaard voor AOW-gerechtigde werknemers. De werkgever van een AOW-gerechtigde is daardoor niet verplicht in te gaan op een verzoek om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren.

Tarieven en bedragen 2015



Tarieven loonbelasting/premies volksverzekeringen

Loon jaarbasis (€)	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
0 tot 19.822	36,50%	18,35%
19.822 tot 33.589	42,00%	24,10%
33.589 tot 57.585	42,00%	42,00%
57.585 en hoger	52,00%	52,00%

Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1946 geldt een hogere grens van de tweede schijf van € 33.857.

De tarieven in de eerste twee schijven bevatten een premie-component. Tot de AOW-gerechtigde leeftijd bestaat deze uit 17,90% AOW, 0,60% Anw en 9,65% Wlz. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd vervalt de AOW-premie.

Heffingskortingen 2015

Korting	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
Algemene heffingskorting	€ 2.203	€ 1.123
Maximaal, hogere inkomens	€ 1.342	€ 685
Werkbonus	€ 1.119	
Arbeidskorting lage inkomens	€ 2.220	€ 1.132
Arbeidskorting hoge inkomens	€ 184	€ 94

De **arbeidskorting** voor lagere inkomens is in 2015 verhoogd tot maximaal € 2.220. Voor hogere inkomens wordt de arbeidskorting verder uitgebouwd. In 2015 wordt de arbeidskorting verminderd met 4% van het inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking als dit inkomen meer is dan € 49.770 per jaar, maar niet meer is dan € 100.670.

De **algemene heffingskorting** is in 2015 verhoogd tot maximaal € 2.203. De algemene heffingskorting wordt uitgebouwd met 2,32% van het loon als dit € 19.822 of meer is, maar niet meer dan € 56.935.

Per 1 januari 2015 mag een werkgever de **werkbonus** pas toepassen als de werknemer op 31 december 2014 61 jaar of ouder was. De voorgaande jaren was de leeftijdsgrens 60 jaar. De overige voorwaarden zijn gelijk gebleven.

Bijtelling voordeel privégebruik auto

Bijtelling, alle brandstoffen	Uitstoot CO ₂
4%	0 g/km
7%	1-50 g/km
14%	51-82 g/km
20%	83-110 g/km
25%	>110 g/km

Jaarlijks veranderen de CO₂-uitstootgrenzen en de bijbehorende bijtellingspercentages voor het privégebruik van personen- en bestelauto's van de zaak. Per 1 januari 2015 maakt het niet meer uit op wat voor brandstof de auto rijdt: de uitstootgrenzen en bijbehorende bijtellingspercentages zijn voor alle brandstoffen gelijk. Voor auto's die in 2015 voor het eerst op naam zijn gesteld, gelden gedurende 60 maanden de bijtellingspercentages voor het privégebruik volgens bovenstaande tabel.

Let op!

Deze percentages gelden niet bij excessief privégebruik.

Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon wordt halfjaarlijks aangepast aan de algemene welvaartsontwikkeling. Per 1 januari 2015 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%	€ 1.501,80	€ 346,55	€ 69,31
22 jaar	85,0%	€ 1.276,55	€ 294,55	€ 58,91
21 jaar	72,5%	€ 1.088,80	€ 251,25	€ 50,25
20 jaar	61,5%	€ 923,60	€ 213,15	€ 42,63
19 jaar	52,5%	€ 788,45	€ 181,95	€ 36,39
18 jaar	45,5%	€ 683,30	€ 157,70	€ 31,54
17 jaar	39,5%	€ 593,20	€ 136,90	€ 27,38
16 jaar	34,5%	€ 518,10	€ 119,55	€ 23,91
15 jaar	30,0%	€ 450,44	€ 103,95	€ 20,79

Maximumpremieloon

Tijdvak	Maximumpremieloon
Dag	€ 199,90
Week	€ 999,53
Vier weken	€ 3.998,15
Maand	€ 4.331,33
Kwartaal	€ 12.994,00
Jaar	€ 51.976,00

Er zijn in 2015 261 SV-dagen. Voor de premieberekening wordt uitgegaan van 260 dagen.

Premies werknemersverzekeringen

Premie	2015
WW-Awf	2,07%
WAO/WIA basis	5,25%
Bijdrage kinderopvang	0,50%
Werkhervattingskas	variabel, zie uw beschikking
Zorgverzekeringswet	6,95%
idem, bijdrage	4,85%
idem, zeevarenden	0,00%
Ufo	0,78%

Einde eigenrisicodragerschap ZW

Middelgrote of grote werkgevers van wie het eigenrisicodragerschap in 2014 is geëindigd na 20 maart, betalen in 2015 misschien een hoger premiedeel ZW-flex. Het premiedeel ZW-flex is dan minimaal de helft van de sectorale premie ZW-flex die geldt voor de sector. Het hogere premiedeel ZW-flex geldt in het eerste jaar waarin de werkgever geen eigenrisicodragers meer is en in het jaar daarna.



Tot slot

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