

NIEUWSBRIEF 2009

Wijzigingen 2009 ten aanzien van de directeur grootaandeelhouder (dga):

Directeur grootaandeelhouders blijven in de loonbelasting

De directeur grootaandeelhouder (dga) blijft ook na 1 januari 2009 onderworpen aan de loonheffing. Wel heeft de regering aangekondigd, om vanaf 1 januari 2010 een administratieve lastenverlichting voor deze groep door te voeren. Deze lastenverlichting wordt gekenmerkt door een drietal maatregelen:

- Een vereenvoudigde manier om loonaangifte te doen.
- De mogelijkheid om voor verschillende maanden tegelijk aangifte te doen, mits de gegevens ongewijzigd blijven.
- Vereenvoudiging van het betalingssysteem, zodat niet telkens een nieuw betalingskenmerk hoeft te worden ingevuld.

Inkomensafhankelijke bijdrage (zvw)

Per 1 januari 2009 zal de inkomensafhankelijke bijdrage 4,8% (2008: 5,1%) gaan bedragen. Deze premie mag echter over een grondslag van maximaal € 32.369 (2008: € 31.231) per jaar geheven worden.

Gebruikloonregeling directeur grootaandeelhouders

De hoogte van het loon dat de directeur grootaandeelhouder ontvangt, is vastgesteld door de gebruikloonregeling. Het minimale loon voor de directeur grootaandeelhouder is voor 2009 vastgesteld op: € 40.000 per jaar (2008: idem).

Wijzigingen 2009 ten aanzien van de werkgever en de werknemer:

Loon in, loon over

De loon in en de loon over – regeling zijn twee manieren om bijvoorbeeld nabetalingen te verwerken in de loonadministratie. Bij een nabetaling in oktober, welke betrekking heeft op de maand augustus kunnen er twee methodes worden toegepast:

- De werkgever mag loonbetalingen binnen het kalenderjaar toerekenen aan de verstreken loontijdvakken, waarop zij betrekking hebben. Er is dus een mogelijkheid om de nabetaling met terugwerkende kracht te doen plaatsvinden over augustus en dit heeft tevens een correctie van de loonaangifte van augustus tot gevolg.
- Daarnaast mag de werkgever de loonbetalingen binnen het kalenderjaar toerekenen aan het lopende tijdvak. Het is dus mogelijk om de nabetaling augustus in oktober plaats te laten vinden. Dan gaat de nabetaling met de loonaangifte van oktober mee.

In 2009 mag nog van beide methodes gebruik worden gemaakt, mits in het verleden tevens dezelfde methode continue is toegepast.

Vanaf 1 januari 2010 zal alleen de tweede methode nog gebruikt mogen worden. Van belang is het genietingsmoment. Het bedrag zal dan toegeschreven moeten worden op het tijdvak waarin het is uitbetaald en waarin de werknemer recht heeft op uitbetaling hiervan.

Verhaalsrecht WGA-premie

De werkgever heeft de mogelijkheid om 50% van de WGA premie te verhalen, tenzij de CAO hiervan afwijkt, op het nettoloon van de werknemer. Voor werkgevers die verzekerd zijn bij het UWV mag 50% van de WGA premies verhaald worden, en voor werkgevers die verzekerd zijn bij een verzekeraar (zgn. eigenrisicodragers) mag 50% van de WGA-lasten verhaald worden. De verzekeraar kan dit uitrekenen.

Er zijn vele procedures tegen de belastingdienst gevoerd, om de WGA-premie te verhalen op het brutoloon van de werknemer. De wet is voor 2009 nu zo aangepast, dat de werkgever verplicht is om de WGA premie te verhalen op het nettoloon van de werknemer.

Eerstedagsmelding

De eerstedagsmelding (EDM) wordt afgeschaft. Daarbij geldt echter wel, dat de inspecteur de bevoegdheid krijgt om alsnog een maximale EDM-verplichting gedurende vijf jaar op te leggen. Het bedrijf dient dan gedurende vijf jaar alsnog een EDM in te sturen voor de nieuwe werknemers. Dit kan de inspecteur opleggen in de volgende gevallen:

- Indien de werkgever een vergrijpboete heeft ontvangen van de belastingdienst voor het niet of te laat betalen van de loonaangifte
- Indien de werkgever strafrechtelijk wordt vervolgd, vanwege het in dienst hebben van illegale werknemers of reeds een boete hiervoor heeft gekregen.
- Als de werkgever een naheffingsaanslag heeft gekregen, omdat de werkgever niet alle werknemers in de loonadministratie heeft opgenomen.

WW-premie werknemers

Vanaf 1 januari 2009 vervalt de WW / AWF - premie voor de werknemers.

Doorwerkbonus en houdbaarheidsbijdrage voor oudere werknemers

Om het langer doorwerken van oudere werknemers te stimuleren, wordt vanaf 1 januari 2009 de doorwerkbonus geïntroduceerd. Deze doorwerkbonus geldt voor mensen die blijven doorwerken na hun 62^e jaar. De bonus is vormgegeven als een korting op de te betalen belasting (heffingskorting) en bedraagt een percentage van de arbeidsinkomsten, mits die een drempel van € 8.867 in 2009 overschrijden. De hoogte hiervan is tevens afhankelijk van de leeftijd en het totale inkomen. Maximaal bedraagt de doorwerk-heffingskorting: € 4.591.

Voor werknemers die na hun 65^e jaar door willen werken, komt er de mogelijkheid om hun AOW-uitkering later te laten ingaan, maximaal vijf jaar. Deze werknemers ontvangen dan een hogere AOW-uitkering.

Werknemers van 62 jaar of ouder die van hun levensloop genieten, blijven bij de werkgever op de loonlijst staan, maar zijn niet aan het werk. Dit zou inhouden, dat ook deze werknemers recht hebben op de doorwerkbonus. Hier zal echter een stokje voor gestoken gaan worden, zodat de doorwerkbonus niet voor deze groep werknemers zal gelden.

Premievrijstelling en premiekorting voor oudere werknemers

In 2008 had de werkgever recht op vrijstelling van de basispremie WAO/WIA voor de volgende oudere werknemers:

- Werknemers die 50 jaar of ouder zijn op het moment dat ze in dienst treden.
- Werknemers die op 1 januari 2008 in dienst zijn, en de leeftijd van 54,5 jaar of ouder hebben bereikt.

Overgangsregeling:

Vanaf 2009 treedt de overgangsregeling in werking. Dit houdt in, dat indien de premievrijstelling in 2008 (bovenstaand) is toegepast, en als deze werknemer op 1 januari 2009 55,5 jaar of ouder is, dan mag de werkgever de premievrijstelling ook in 2009 toe blijven passen. De werknemer mag echter nog geen 62 jaar zijn. Op het moment dat de werknemer 62 jaar wordt, mag de premievrijstelling niet meer toegepast worden, maar dan treedt de premiekorting in werking (zie hierna).

Als de werkgever in 2008 of eerder een werknemer in dienst heeft genomen, die op dat moment 50 jaar of ouder was en is deze werknemer op 1 januari 2009 jonger dan 55,5 jaar? Dan heeft de werkgever in 2009 geen recht meer op premievrijstelling.

Premiekorting voor oudere werknemers:

In 2009 heeft de werkgever in de volgende situaties recht op premiekorting voor oudere werknemers:

- De werkgever neemt in 2009 een uitkeringsgerechtigde werknemer in dienst die 50 jaar of ouder is
- De werkgever heeft een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst.

Uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder:

Als de werkgever in 2009 een werknemer in dienst neemt die 50 jaar of ouder is én die direct voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering of bijstandsuitkering kreeg, dan heeft de werkgever recht op premiekorting. Bij een dienstverband van tenminste 36 uur per week is de premiekorting € 6.500 per jaar. Deze korting mag toegepast worden zolang de dienstbetrekking bestaat, maar maximaal drie jaar. Indien de werknemer minder dan 36 uur per week werkt, dan moet de korting naar evenredigheid toegepast worden.

Om deze korting te mogen toepassen, moet de werkgever wel een bewijs hebben dat de werknemer voor indiensttreding een uitkering ontving. De werknemer kan een verklaring bij de uitkerende instantie aanvragen waarin staat, dat hij recht had op een uitkering. Deze verklaring moet bij de loonadministratie bewaard worden.

Werknemers van 62 jaar of ouder

Als de werkgever een werknemer in dienst heeft die 62 jaar of ouder is in 2009, dan heeft de werkgever bij een dienstverband van tenminste 36 uur per week recht op een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar. Bij een dienstverband van minder dan 36 uur per week moet de korting naar evenredigheid toegepast worden.

Deze korting kan toegepast worden zolang de dienstbetrekking bestaat, maar uiterlijk totdat de werknemer 65 jaar wordt.

Opmerkingen

- Als de werkgever zowel recht heeft op de premiekorting van maximaal € 6.500 per jaar als voor de premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar, dan gaat de eerste premiekorting voor. Dus alleen de premiekorting van maximaal € 6.500 mag dan toegepast worden.
- De helft van de premiekorting geldt voor de premies WW/Awf/Ufo en de andere helft van de premiekorting voor de premies WAO/WIA. De korting mag echter niet meer bedragen dan het totale bedrag van de premie. Indien bijvoorbeeld een deel van de WAO/WIA premiekorting niet benut wordt, dan mag dit niet verrekend worden met de WW/Awf/Ufo premie. De niet benutte premiekorting mag echter wel met de premie WAO/WIA van andere loonaangifte tijdvakken verrekend worden.
- De premiekortingen mogen bestaan naast de premiekorting voor het in dienst nemen / houden van een werknemer met een arbeidshandicap.
- Indien het dienstverband met de werknemer is verbroken, terwijl de premiekorting nog niet geheel genoten is en de werknemer treedt daarna opnieuw in dienst, dan kunnen er zich twee mogelijkheden voordoen:
 - De werknemer treedt binnen drie maanden na het beëindigen van het dienstverband opnieuw in dienst, dan wordt verondersteld dat het dienstverband niet onderbroken is. De periode van premiekorting wordt verlengd met de onderbrekingsperiode.
 - De werknemer treedt na drie maanden opnieuw in dienst, dan mag de periode van premiekorting niet verlengd worden.

Aanpassing reiskosten- en verhuisvergoeding

Met een aantal fiscale maatregelen op het gebied van de reiskosten- en verhuisvergoeding wil het kabinet het reisgedrag van de mensen beïnvloeden, en werkgevers en werknemers stimuleren hun bereikbaarheid te verbeteren.

- Het wordt mogelijk om maximaal 2 dagen per week thuis te werken en toch de vaste reiskostenvergoeding te behouden. Deze maatregel moet het thuiswerken aanmoedigen.
- Een hogere belastingvrije verhuiskostenvergoeding maakt het voor mensen die meer dan 25 kilometer van hun werk wonen aantrekkelijker om dichterbij hun werk te gaan wonen. Na de verhuizing moeten zij echter minder dan 10 kilometer van hun werk af wonen. Tevens moet de verhuizing plaatsvinden binnen twee jaar na aanvang van een dienstbetrekking of na een overplaatsing. Het maximum van de verhuiskostenvergoeding wordt verhoogd van € 5.445 naar € 7.750.
- Leaserijders die een bijtelling betalen, worden niet langer extra belast voor de OV-kaart die zij van hun werkgever ontvangen.
- Parkeerkosten op een P+R-terrein mogen onbelast vergoed worden, om overstappen op een ander vervoermiddel te stimuleren.

Eigenrisicodragerschap WGA

De werkgever zal met name in maart 2009 bestookt worden met aanbiedingen om eigenrisicodragers te worden. Dit kan in sommige gevallen best interessant zijn voor de werkgever. Op dit moment is het echter zo, dat het WGA percentage bij de belastingdienst erg laag is. Het premiepercentage WGA die de verzekeraars aan zullen bieden, zullen minimaal verschillen met wat de belastingdienst aanbiedt. Daarom raden wij aan, dat werkgevers blijven zitten waar ze nu zitten, en niet te veranderen.

Vergoedingen voor uitgaven voor ziekte, bevalling en invaliditeit

Vanaf 1 januari 2009 is het voor de werkgever niet meer mogelijk om vergoedingen en verstrekkingen voor buitengewone uitgaven voor ziekte, bevalling en invaliditeit onbelast te vergoeden. De werkgever moet deze vergoedingen en verstrekkingen dan in de aangifte loonheffingen als loon opnemen.

Extra bijtellingspercentage van 20% voor privégebruik auto

Per 1 januari 2009 zullen er drie in plaats van twee tarieven voor de bijtelling gaan gelden:

- 14% voor zeer zuinige auto's met een CO₂-uitstoot van maximaal:
 - 95 gram per kilometer bij een auto die op diesel rijdt
 - 110 gram per kilometer bij een auto die niet op diesel rijdt.
- 20% voor zuinige auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan:
 - 95 en maximaal 116 gram per kilometer bij een auto die op diesel rijdt
 - 110 en maximaal 140 gram per kilometer bij een auto die niet op diesel rijdt.
- 25% voor alle andere auto's.

Berekening uurloon bij het aanvragen van een S&O-verklaring 2009

Als de werkgever in 2009 een afdrachtvermindering S&O wil toepassen, dan hoeft de werkgever niet zelf meer het gemiddelde uurloon van de werknemers te berekenen die het S&O-werk uit gaan voeren. SenterNovem gaat dit op basis van de aangifte loonheffingen berekenen. De werkgever moet dan alleen nog de burgerservicenummers doorgeven aan SenterNovem van de werknemers die in 2007 speur- en ontwikkelingswerk hebben verricht. Dit kan via internet. Meer informatie is te vinden op: www.senternovem.nl.

Ouderschapsverlof

De ouderschapsverlofkorting voor werkende ouders wordt hoger, omdat het recht op ouderschapsverlof wordt verlengd van 13 naar 26 weken.

Kantonrechtersformule

Zoals in veel media reeds te lezen, zien of te horen viel, zal er per 1 januari 2009 een nieuwe kantonrechtersformule in werking treden. De kantonrechtersformule wordt toegepast om de hoogte van de ontslagvergoeding te berekenen.

Oude situatie:

Werknemers tot 40 jaar krijgen 1 maandsalaris per dienstjaar en voor de jaren daarboven 1,5 tot 2 maanden maandsalaris.

Nieuwe situatie:

De jaren tot 35 jaar tellen mee voor een half maandsalaris, de jaren van 35 tot 45 jaar voor 1 maandsalaris, van 45 tot 55 jaar voor 1,5 en vanaf 55 jaar voor 2 maandsalarissen.

Tevens zal er meer aandacht worden besteed aan de financiële positie van de werkgever. De werkgever moet dan met behulp van jaarstukken of prognoses kunnen aantonen, dat de berekende vergoeding voor hem onbetaalbaar is.

Voor arbeidsovereenkomsten die binnen 2 jaar worden ontbonden zal een afzonderlijke regeling worden opgenomen. In geval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt ontbonden, is de vergoeding gelijk aan het salaris over de resterende tijd.

Tevens is er afgesproken, dat de ontslagvergoeding wordt afgetopt tot een maximum van 1 jaar voor jaarsalarissen vanaf € 75.000.

Cijfers 2009

Premies:	2009:	2008:	Vershil:
ZVW %	6,90%	7,10%	-0,20%
Max. premieloon ZVW p/mnd	€ 2.697,41	€ 2.602,58	+ € 94,83
WW-wn	0%	3,50%	-3,50%
WW-wg	4,15%	4,75%	-0,60%
Franchise per dag	€ 63	€ 61	- € 2
WA	Sectorafh.	Sectorafh.	
WAO / WIA basis	5,7%	5,65%	+ 0,05%
WGA gedifferentieerd (min)	0,27%	0,30%	-0,03%
Uniforme WAO premie	0,15%	0,15%	0%
Lunchinhouding per dag	€ 2,10	€ 2,05	+ € 0,05

Minimumlonen per 1-1-2009

Vanaf 1 januari gaat het bruto minimumloon met 1,81 procent omhoog. De minimumlonen worden twee keer per jaar aangepast aan de ontwikkeling van de cao-lonen.

Leeftijd	% van het minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
23 jaar en ouder	100%	1.381,20	318,75	63,75
22 jaar	85%	1.174,00	270,90	54,18
21 jaar	72.5%	1.001,35	231,10	46,22
20 jaar	61.5%	849,45	196,05	39,21
19 jaar	52.5%	725,15	167,35	33,47
18 jaar	45.5%	628,45	145,05	29,01
17 jaar	39.5%	545,55	125,90	25,18
16 jaar	34.5%	476,50	109,95	21,99
15 jaar	30%	414,35	95,60	19,12

De bedragen van het minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Voor wie minder uren werkt is het minimumloon evenredig lager.

Bruto minimumloon per uur bij een 36-urige, 38-urige en 40-urige werkweek.

Leeftijd	werkweek: 36 uur	werkweek: 38 uur	werkweek: 40 uur
	Minimumloon per uur	Minimumloon per uur	Minimumloon per uur:
23 jaar of ouder	8,85	8,39	7,97
22 jaar	7,53	7,13	6,77
21 jaar	6,42	6,08	5,78
20 jaar	5,45	5,16	4,90
19 jaar	4,65	4,40	4,18
18 jaar	4,03	3,82	3,63
17 jaar	3,50	3,31	3,15
16 jaar	3,05	2,89	2,75
15 jaar	2,66	2,52	2,39

Nettobedragen staan niet in de wet vermeld.

Overige opmerkingen:

Reiskostenvergoeding

Reiskostenvergoedingen kunnen op diverse manieren berekend worden:

- Volledige vergoeding van een abonnement van het openbaar vervoer. Voorwaarde is wel, dat een kopie van het abonnement bij de loonadministratie bewaard wordt.
- Het berekenen van de reiskostenvergoeding op basis van daadwerkelijke kilometers tegen maximaal € 0,19 (onbelast). Bij deze optie dient de werkgever goed bij te houden wanneer een werknemer afwezig is door bijvoorbeeld ziekte of vakantie. Over deze dagen mag geen reiskostenvergoeding uitbetaald worden.
- Het gebruiken van de berekeningswijze zoals de belastingdienst deze voorschrijft. Het voordeel van deze optie, is dat de werkgever niet bij hoeft te houden wanneer de werknemer afwezig is geweest. Let op: mocht de werknemer echter geruime tijd afwezig zijn, bijvoorbeeld: zwangerschapsverlof of arbeidsongeschiktheid, dan heeft de werknemer na het einde van de maand geen recht meer op reiskostenvergoeding. Dit dient tijdig aan de salarisadministratie doorgegeven te worden. Bij de berekening gaat de belastingdienst uit van 214 werkbare dagen op jaarbasis. Hier zijn vakantiedagen, feestdagen en ziektedagen al vanaf getrokken. Op parttime basis geldt het evenredig aantal dagen van 214. Om op de reiskostenvergoeding per maand te komen, dienen deze 214 dagen vermenigvuldigd te worden met het aantal woon-werk kilometers per dag (heen en terug). Vervolgens wordt dit met € 0,19 vermenigvuldigd en gedeeld door 12 maanden. Indien er per 4-weken verloond wordt, dient dit gedeeld te worden door 13 periodes.

Bij een grote afstand, namelijk 150 km per dag, dient er eens in de zoveel tijd een nacalculatie plaats te vinden. Er moet dan aangetoond te worden, dat de werknemer nog steeds 150 km per dag aflegt.

Onkostenvergoedingen

Het komt geregeld voor, dat er een onkostenvergoeding voor de werknemer wordt afgesproken bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Werkgevers beseffen echter vaak niet, dat hier vele haken en ogen aan zitten:

- De onkostenvergoedingen moeten vooraf schriftelijk worden vastgelegd naar hoogte en aard van de onkostenvergoedingen.
- Indien aan het eerste vereiste is voldaan, zal dit geregeld door de werkgever gecontroleerd moeten worden door middel van bonnen en nota's.
- Onkostenvergoedingen mogen niet gelijk getrokken worden aan bepaalde functies, maar voor iedere werknemer apart bepaald moeten worden.

Administratieve verplichtingen

Indien er personeel bij de werkgever in dienst treedt, dienen er aan een aantal administratieve verplichtingen voldaan te worden:

- Vaststellen van de identiteit. Op de website van de belastingdienst staan de documenten welke als geldig kunnen worden aangemerkt, en op welke kenmerken er gelet moet worden. Een rijbewijs is geen geldig identiteitsbewijs!! Daarnaast dienen beide zijden van het document gekopieerd te worden met een kopieerapparaat welke in het bedrijf aanwezig is. Het identiteitsbewijs dient geldig te zijn bij indiensttreding, en er hoeft na afloop van de geldigheidsduur geen nieuwe kopie bij de werknemer opgevraagd te worden.
- Voor onze administratie maken wij gebruik van een standaard werknemersformulier. Hierop staan alle gegevens welke wij voor een goede loonadministratie nodig hebben, zodat wij direct aan de verloning kunnen beginnen.
- Loonbelastingverklaring. De loonbelastingverklaring is in zijn oude vorm vervallen, maar de gegevens moeten nog wel schriftelijk vastgelegd te worden. Daarom raden wij aan, om nog gewoon de 'oude' loonbelastingverklaring te gebruiken. Deze is te downloaden op: www.belastingdienst.nl.
- Vervolgens moet er een arbeidscontract opgesteld worden. Uiteraard kunnen wij hierbij van dienst zijn, en wellicht is er een juridisch adviseur die hierbij zou kunnen helpen.
- De werknemers dienen aangemeld te worden bij de betreffende instanties: pensioenmaatschappijen, verzekeringsmaatschappijen, arbodiensten, etc.

Incidentele vergoedingen

Als wij denken aan incidentele vergoedingen, dan denken wij aan: bonussen, overwerk, provisies, etc. Het belangrijkste kenmerk is, dat het incidentele vergoedingen zijn. Het gebeurt nogal eens, dat deze vergoedingen meer dan incidenteel tot het loon gaan behoren. De werknemer zal dan mettertijd een aanspraak op deze vergoedingen verwerven. Hetgeen van belang kan zijn voor het berekenen van het vakantiegeld, grondslag voor een uitkering, etc. Pas hier als werkgever voor op!

Wijzigingen die invloed hebben op de salarisadministratie

Wijzigingen met betrekking tot het personeel of bedrijf kunnen van invloed zijn op de loonadministratie. Hieronder een aantal voorbeelden. Het is voor de loonadministratie van belang, dat dit zo spoedig mogelijk wordt doorgegeven:

- Verhuizingen. Dit in verband met de reiskosten en voor de diverse instanties (Arbodienst, pensioenverzekeraar, etc).
- Verandering burgerlijke staat. Dit is van invloed op het nabestaandenpensioen.
- Verandering van de dagen waarop gewerkt wordt. Als het aantal dagen hetzelfde blijft, heeft dit uiteraard geen invloed op het salaris, maar dit moet wel meegenomen worden met de loonaangifte. Hetzelfde geldt voor een andere urenverdeling.
- Langdurig zieken en zwangerschapsverlof. Dit is van invloed op eventuele kostenvergoedingen of inhoudingen die op het salaris van toepassing zijn. Deze dienen stop gezet te worden. Tevens is het van belang voor het salaris in het tweede ziektejaar. In de meeste gevallen hoeft er dan maar 70% uitbetaald te worden, mits de CAO anders voorschrijft.
- Wanneer een contract omgezet wordt in onbepaalde tijd. Dit dient namelijk meegenomen te worden in de loonaangifte.
- Indien de voornaamste werkzaamheden binnen het bedrijf anders zijn geworden dan vermeld op het uittreksel Kamer van Koophandel. Dit is namelijk van invloed op de sectorindeling met de daarbij behorende premies, en er kan dan een CAO van toepassing zijn.
- Als de werkgever de lunch voor de werknemers verzorgt. In dit geval zal er belasting betaald moeten worden over een bedrag van € 2,10 per dag (2009).

Loonstrook

Het doel van het kabinet is, om de loonstrook in de toekomst eenvoudiger te maken. Aangezien de diverse instanties andere grondslagen gebruiken, kost dit tijd. Het begin met het afschaffen van de WW-premie voor de werknemer is gemaakt. Wordt vervolgd...