

## Nieuwsbrief Nieuwe Wet- en Regelgeving 2012

Ook in 2012 krijgt u als werkgever te maken met de nodige wijzigingen in wet- en regelgeving die van invloed zijn op uw arbeidsvoorwaardenbeleid. In deze nieuwsbrief zetten wij de belangrijkste voor u op een rij.

### **Nieuwe vakantiewetgeving**

Vanaf 1 januari 2012 treedt de nieuwe vakantiewetgeving in werking. Volgens deze nieuwe wetgeving hebben arbeidsongeschikte werknemers vanaf 2012 recht op volledige opbouw van de wettelijke vakantiedagen. Tot 1 januari 2012 geldt dat volledig arbeidsongeschikte werknemers slechts vakantie opbouwen gedurende de laatste zes maanden van hun arbeidsongeschiktheid. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers geldt tot 1 januari 2012 dat zij alleen vakantiedagen opbouwen over de gewerkte uren en niet over de uren ziek. Vanaf 1 januari 2012 wordt deze beperkte opbouw van vakantie rechten voor arbeidsongeschikte werknemers geschrapt. Zieke werknemers krijgen daardoor dezelfde aanspraken op vakantiedagen als andere werknemers. Deze wijziging geldt overigens alleen voor de wettelijke vakantiedagen. Voor de zogenoemde bovenwettelijke vakantiedagen kunnen andere afspraken worden gemaakt.

In de nieuwe wetgeving is een nieuwe vervaltermijn opgenomen voor de wettelijke vakantiedagen. Vanaf 1 januari 2012 geldt voor de wettelijke vakantiedagen een vervaltermijn van zes maanden. Zijn de wettelijke vakantiedagen binnen een half jaar na afloop van het vorige kalenderjaar niet opgenomen, dan vervallen ze. Deze vervaltermijn geldt niet als de werknemer kan aantonen dat hij redelijkerwijs niet in de gelegenheid is geweest om de vakantiedagen voor het einde van de vervaltermijn op te nemen. De nieuwe vervaltermijn geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd na 1 januari 2012. Voor vakantiedagen die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2012 blijft een verjaringstermijn gelden van vijf jaren. Het is onder de nieuwe wetgeving mogelijk om in individuele arbeidsovereenkomsten of in de CAO een langere vervaltermijn af te spreken.

Deze wijziging heeft grote gevolgen voor uw verlofadministratie. Bovendien is het verstandig om met uw werknemers schriftelijke afspraken te maken over bijvoorbeeld een langere vervaltermijn dan zes maanden of over het wel of niet opbouwen van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid. De arbeidsjuristen van Raet Verzekeringen & Advies kunnen u adviseren bij het maken van deze afspraken. U kunt ze bereiken via telefoonnummer 088 – 231 22 61 of via [raet@advies.com](mailto:raet@advies.com).

### **Spaarloon- en levensloopregeling wordt vitaliteitssparen**

Per 1 januari 2012 vervallen de spaarloonregeling en de levensloopregeling. Deze regelingen worden in 2013 vervangen door het vitaliteitssparen.

#### *Spaarloonregeling*

De spaarloonregeling komt vanaf 1 januari 2012 te vervallen. Voor de spaarloonregeling geldt dat uw werknemer vanaf 1 januari 2012 het hele tegoed van de spaarloonrekening belastingvrij kan opnemen. Uw werknemer kan er ook voor kiezen het tegoed op de geblokkeerde spaarrekening te laten staan. Elk jaar blijft een deel van het spaartegoed vrijvallen. Op dat deel is dan niet langer de vrijstelling van box 3 van toepassing. Voor het deel van het spaarloon dat op de spaarloonrekening blijft staan – met uitzondering van het vrijgevalle tegoed – blijft de vrijstelling van box 3 gelden tot 1 januari 2016. Door de afschaffing van het spaarloon vervalt ook de eindheffing over het spaarloon.

### *Levensloopregeling*

De levensloopregeling komt per 1 januari 2012 eveneens te vervallen. Voor de levensloopregeling geldt de volgende overgangsregeling:

#### *Uw werknemer heeft op 31 december 2011 een spaartegoed van minimaal € 3.000*

Als uw werknemer op 31 december 2011 een spaartegoed heeft van minimaal € 3.000 (inclusief de waarde van het rendement over 2011 dat in 2012 wordt bijgeschreven), kan hij onder de huidige voorwaarden doorsparen in de levensloopregeling.

In 2013 kan uw werknemer er ook voor kiezen zijn spaartegoed onbelast door te storten naar de nieuwe regeling vitaliteitssparen. Dat mag ook als het spaartegoed van de levensloopregeling hoger is dan het maximum van € 20.000 dat voor vitaliteitssparen gaat gelden. Gedeeltelijk doorsparen in de levensloopregeling en gedeeltelijk sparen in het vitaliteitssparen is niet toegestaan. Het is ook niet mogelijk om van het vitaliteitssparen terug te keren naar de levensloopregeling.

#### *Uw werknemer heeft op 31 december 2011 een spaartegoed van minder dan € 3.000*

Als uw werknemer op 31 december 2011 een spaartegoed heeft van minder dan € 3.000 (inclusief de waarde van het rendement over 2011 dat in 2012 wordt bijgeschreven), kan hij niet meer doorsparen in de levensloopregeling. Hij kan het tegoed in 2012 of in 2013 belast opnemen voor verlof. Hij kan er ook voor kiezen zijn spaartegoed in 2013 onbelast door te storten naar de nieuwe regeling vitaliteitssparen. Hebben deze werknemers op 31 december 2013 nog een levenslooptegoed staan, dan wordt dit tegoed in één keer belast.

Werknemers bouwen vanaf 2012 in ieder geval geen levensloopverlofkorting (€ 201 per gespaard levensloopjaar) meer op. De tot 2012 opgebouwde levensloopverlofkorting wordt verrekend bij opname van het levenslooptegoed, bij omzetting van het levenslooptegoed in vitaliteitssparen dan wel bij het in één keer belasten op 31 december 2013.

### *Vitaliteitssparen*

Per 1 januari 2013 wordt het vitaliteitssparen ingevoerd. Deze regeling vervangt de spaarloon- en levensloopregeling. In deze regeling kan de werknemer jaarlijks maximaal € 5.000 fiscaal aftrekbaar inleggen, tot een maximum van € 20.000. De inleg is fiscaal aftrekbaar voor de inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen. De vitaliteitsregeling gaat volledig buiten de werkgever om. Het is namelijk een regeling in de inkomstenbelasting.

De stortingen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1. Het tegoed is vrijgesteld in box 3. Vanaf het jaar dat de deelnemer op 1 januari 62 jaar is, mag nog maximaal € 10.000 per jaar worden opgenomen.

### **Overstappen op de werkkostenregeling**

Per 1 januari 2011 is voor het geven van onbelaste vergoedingen en verstrekkingen de werkkostenregeling van kracht. Veel werkgevers hebben in 2011 nog niet de overstap gemaakt naar de werkkostenregeling, maar maken nog gebruik van de wettelijke overgangsregeling. Volgens deze overgangsregeling mag u ervoor kiezen om in de jaren 2011, 2012 en 2013 het oude regime van onbelaste vergoedingen en verstrekkingen te handhaven. Jaarlijks moet u vóór 1 januari kiezen of u het komende jaar gebruik gaat maken van de werkkostenregeling of van de overgangsregeling.

Bent u goedkoper af met het huidige systeem van vergoedingen en verstrekkingen of is de werkkostenregeling voordeliger? Om die keuze te kunnen maken moet u inschatten hoeveel vrije ruimte u in 2012 en volgende jaren heeft en of dit voldoende financiële ruimte biedt voor het arbeidsvoorwaardenbeleid dat u wilt voeren. Om u te ondersteunen bij het maken van die keuze organiseert Raet Verzekeringen & Advies ook in 2012 op verschillende locaties in het land de Verdiepingscursus Werkkostenregeling. Honderden deelnemers gingen u in 2011 al voor en bezochten

deze cursus. Voor data, locaties en meer informatie over de Verdiepingscursus Werkkostenregeling ga naar: <http://www.salarissen.nl/nieuws-1/nieuws/werkkostenregeling>.

Natuurlijk kunnen de adviseurs van Raet Verzekeringen & Advies u ook advies op maat geven.

## Overige wijzigingen

### *Ketenregeling arbeidsovereenkomsten voor jongeren tot 27 jaar wordt niet verlengd in 2012*

Voor werknemers tot 27 jaar geldt sinds 9 juli 2010 een verruiming van de ketenregeling voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Voor deze groep werknemers mag u niet 3 maar 4 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten en voor de duur van in totaal 48 maanden (in plaats van 36 maanden).

Deze tijdelijke regeling komt per 1 januari 2012 te vervallen. Voor deze groep geldt dan de oude regeling weer. Er is een uitzondering gemaakt voor werknemers die onder de nieuwe regeling vallen en op 1 januari 2012 in het vierde contract zitten of de periode van dan 36 maanden hebben gepasseerd. Zij krijgen, zolang ze nog geen 27 jaar zijn, geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar pas bij het vijfde contract of na afloop van de periode van 48 maanden.

### *Premievrijstelling jonge werknemers (kleinebanenregeling) vervalt*

Volgens de kleinebanenregeling betaalt u voor werknemers jonger dan 23 jaar met een loon voor de werknemersverzekeringen dat niet hoger is dan een bepaald maximum geen premies werknemersverzekeringen. U hoeft ook geen bijdrage Zvw in te houden en te vergoeden, omdat er voor deze werknemers een vrijstelling geldt. Deze regeling wordt per 1 januari 2012 afgeschaft, waardoor voor deze groep werknemers de loonkosten zullen gaan stijgen.

### *Mededeling loonheffingen aangifte doen en betalen vervalt*

Aan het eind van elk aangiftetijdvak krijgt u van de Belastingdienst een *Mededeling loonheffingen aangifte doen en betalen*. Per 1 januari 2012 krijgt u deze mededeling en de bijbehorende acceptgiro niet meer. In november 2011 heeft u van de Belastingdienst de *Aangiftebrief loonheffingen* voor 2012 ontvangen. Hierin staan de tijdvakken waarover u in 2012 aangifte moet doen en de bijbehorende uiterste aangifte- en betaaldatum en betalingskenmerken. Omdat de Belastingdienst de mededeling per aangiftetijdvak niet meer verstuurt, moet u er zelf op letten op tijd aangifte te doen en te betalen. Daarom is het belangrijk de aangiftebrief te bewaren. Vermeld bij de betalingen daarbij altijd het betalingskenmerk van de desbetreffende aangifte.

### *Verhoging maximumbijdrageloon Zvw*

Het maximumbijdrageloon Zvw wordt op 1 januari 2012 verhoogd naar het maximumbedrag waarover u ook de premies werknemersverzekeringen berekent, namelijk € 50.064. De tarieven van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet dalen hierdoor naar:

- 7,1% voor de inkomensafhankelijke bijdrage met een verplichte werkgeversvergoeding
- 5% voor de inkomensafhankelijke bijdrage zonder werkgeversvergoeding

In 2011 betaalde u 7,75% over maximaal € 33.427 aan inkomensafhankelijke Zvw-bijdrage; dus € 2.591 per jaar. In 2012 gaat u 7,10% betalen over maximaal € 50.064; dus € 3.554 per jaar. Een maximale stijging van maar liefst € 963 per werknemer per jaar. Voor werkgevers met veel werknemers met een loon boven € 36.000 zullen de werkgeverslasten hierdoor aanzienlijk toe gaan nemen.

### *Premies werknemersverzekeringen 2012 (werkgeversdelen)*

- WAO/WIA basis gaat van 5,1 % terug naar 5,05 %
- Gedifferentieerde WGA premie 2012 ontvangt u van de Belastingdienst
- WW-Awf premie (werkloosheidsdeel) gaat van 4,2 % naar 4,55 %
- Sectorpremie stijgt per sector (gemiddeld van 1,9 % naar 2,25 %)

#### *Afschaffen loonkostensubsidie*

Vanaf 1 januari 2009 kunnen werkgevers onder voorwaarden een loonkostensubsidie krijgen ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende 1 jaar (per 1 juli 2011: € 8.611,20), voor het in dienst nemen van bepaalde werknemers. Daarbij moet u denken aan werknemers met een WGA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering of langer dan 1 jaar een WW-uitkering. Deze loonkostensubsidie wordt afgeschaft voor dienstbetrekkingen die op of na 1 januari 2012 worden aangegaan. Indien u voor 1 januari 2012 nog een uitkeringsgerechtigde uit de hieronder genoemde doelgroep aanneemt, kunt u nog gebruik maken van de loonkostensubsidie.

#### *Rittenregistratie niet meer nodig bij uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto*

Heeft uw werknemer een bestelauto van de zaak die hij uitsluitend zakelijk (dus: 0 kilometer privé) gebruikt? Dan kan hij vanaf 1 januari 2012 gebruikmaken van de *Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto*. U hoeft dan geen bijtelling privégebruik auto bij het loon van uw werknemer te tellen. En uw werknemer hoeft geen rittenregistratie bij te houden.

U dient de *Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto* in namens uw werknemer. Voor iedere combinatie van een werknemer met een bestelauto is een aparte *Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto* nodig. Als bijvoorbeeld twee werknemers dezelfde bestelauto uitsluitend zakelijk gebruiken, moet u namens beide werknemers een verklaring indienen. En als een werknemer verschillende bestelauto's uitsluitend zakelijk gebruikt, moet u namens deze werknemer voor iedere bestelauto een verklaring indienen.

Als u namens uw werknemer een *Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto* hebt ingediend en u weet of vermoedt dat uw werknemer de bestelauto toch privé gebruikt, moet u dat aan de Belastingdienst melden.

#### *Veranderingen 30%-regeling voor werknemers die naar Nederland komen*

Aan werknemers die naar Nederland komen, kunt u een vrije vergoeding voor de extraterritoriale kosten geven van 30% van het loon inclusief de vergoeding of 30/70 van het loon exclusief de vergoeding. Deze zogenoemde 30%-regeling wordt vanaf 1 januari 2012 op de volgende punten aangescherpt voor werknemers die naar Nederland komen:

- het schaarste- en deskundigheidsvereiste
- de eerdere periode van verblijf of werkzaamheden in Nederland
- de definitie van het begrip 'ingekomen werknemer'.

Voor bestaande gevallen geldt overgangsrecht.

#### *Vrijwilligersregeling ook voor algemeen nut beogende instellingen*

Met ingang van 2012 mogen ook voor algemeen nut beogende instellingen (ANBI'S) die aangifte vennootschapsbelasting moeten doen, gebruikmaken van de vrijwilligersregeling. Onder voorwaarden hoeft u geen loonheffingen te betalen over vergoedingen en verstrekkingen aan vrijwilligers. Ook hoeft u dan geen urenadministratie bij te houden.

#### *Verhoogde arbeidskorting voor ouderen vervalt*

Per 1 januari 2012 vervalt de verhoogde arbeidskorting voor werknemers die op 1 januari 2012 57 jaar of ouder zijn, maar nog geen 64 jaar. Deze wijziging betekent dat in de witte tabellen voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking de 3 kolommen met de verhoogde arbeidskorting voor werknemers van 57 jaar en ouder vervallen.

#### *Gebruikelijk loon aanmerkelijk belanghouder*

Vanaf 1 januari 2012 zal het gebruikelijk loon stijgen van € 41.000 naar € 42.000. Bij de uitbetaling van het salaris in 2012 moet u daar dus rekening mee houden. Op basis van de gebruikelijkloonregeling moet een aanmerkelijk belanghouder tenminste een bepaald bedrag aan (fictief) loon ontvangen.