



Inleiding

Voor u ligt het 45e exemplaar van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert Administratie- en Adviesburo Noord-Brabant B.V. u over zaken, die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal verschijnt eenmaal per kwartaal en is door medewerkers van Administratie- en Adviesburo Noord-Brabant B.V. met zorg samengesteld. **Noud Smits, directeur ANB B.V.**

Stimuleringsmaatregelen: laat geen geld liggen!

Ook in 2014 gelden maatregelen om het investeren in personeel te stimuleren.

Subsidieregeling Praktijkleren

De subsidie Praktijkleren is een compensatie voor de kosten die een werkgever maakt voor begeleiding van de deelnemer/student. Deze begeleidingskosten kunnen bestaan uit materiaalkosten, kosten van in te zetten werknemers van het bedrijf voor de begeleiding van een deelnemer/student of kosten verbonden aan de inschakeling van intermediaire partijen om te kunnen beschikken over een deelnemer of student. Deze nieuwe regeling vervangt per 1 januari 2014 de afdrachtvermindering Onderwijs. Nieuw is dat de subsidie Praktijkleren via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland loopt en niet meer via de loonheffingenaangifte. Onderwijsinstellingen ontvangen voor hun aandeel in de opleiding een rechtstreekse bekostiging van de overheid en via deze regeling wordt ook de werkgever voor zijn inspanningen gecompenseerd.

De nieuwe subsidie Praktijkleren is bedoeld voor de volgende doelgroepen:

- leer-werktraject vmbo;
- deelnemers in het mbo die een opleiding volgen in de beroepsbegeleidende leerweg (de BBL), met minimaal 200 begeleidende onderwijsuren en minimaal 610 uren beroepspraktijkvorming per studiejaar;
- studenten die een hbo-opleiding volgen in de techniek (inclusief sector 'agro'), bestaande uit een combinatie van leren en werken. De werkcomponent moet onderdeel uitmaken van de opleiding. Dat geldt voor zowel duaal als deeltijd-hbo;
- werknemers die tijdelijk zijn aangesteld of een arbeidsovereenkomst hebben bij een universiteit of een onderzoeksinstituut om zich verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper. Over hun loonkosten moeten afspraken zijn gemaakt met een privaatrechtelijke rechtspersoon of TNO/DLO;
- werknemers van een privaatrechtelijke rechtspersoon of TNO/DLO, met een loon dat overeenkomt met dat van een promovendus. Deze werknemers moeten promotieonderzoek doen op basis van een overeenkomst tussen die organisatie en een universiteit die over de begeleiding van het promotieonderzoek van de betreffende werknemer gaat.

Voorwaarden subsidieregeling Praktijkleren

De subsidieregeling Praktijkleren wil bedrijven zo veel mogelijk administratief ontlasten. De voorwaarden voor subsidiëring van leerwerkplaatsen in het mbo en praktijkleerplaatsen in het hbo zijn op hoofdlijnen als volgt:

- de deelnemer/student moet een volledig onderwijsprogramma volgen voor een erkend kwalificerend diploma (dus geen deelcertificaten);
- de opleiding moet zijn geregistreerd in het centraal register beroepsopleidingen (Crebo) of in het centraal register opleidingen hoger onderwijs (Croho);
- mbo-BBL-opleidingen moesten op 1 augustus 2013 voldoen aan de 200-urennorm. Er is overgangsrecht voorzien voor de werkgever die al vóór de inwerkingtreding van de urennorm (1 augustus 2013) met de verzorging van het onderricht in de praktijk van de deelnemer is gestart;
- uitsluitend de werkgever die de praktijkleerplaats of werk-leerplaats zelf verzorgt (erkend leerbedrijf) ontvangt de subsidie, dus niet een werkgever die louter als intermediair optreedt;
- de uitvoering van de subsidieregeling vindt plaats via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Er komt naar verwachting half 2014 een digitaal aanvraagformulier dat de werkgever uiterlijk vóór 15 september 17.00 uur na afloop van het studiejaar waarvoor subsidie wordt gevraagd, moet invullen. De mogelijkheid bestaat dat aan u nog aanvullende informatie wordt gevraagd. Er zal steekproefsgewijze controle achteraf plaatsvinden;
- de verdeling van de beschikbare 'subsidiepot' vindt jaarlijks plaats na afloop van het studiejaar over alle kwalificerende werkgevers die tijdig een aanvraag hebben ingediend, op basis van de aantallen van de door

hen gerealiseerde praktijkleerplaatsen of werkleerplaatsen, met het bijbehorend aantal weken begeleiding op de werkvloer. Het bedrag per plaats is echter gemaximeerd op € 2.700.

Ter stimulering van het gebruik van de regeling wordt in dit eerste jaar zo veel mogelijk van het beschikbare bedrag aan subsidie verstrekt. Daarom is bepaald dat ook in dit eerste jaar tot maximaal € 2.700 per plek aan subsidie kan worden ontvangen. Feitelijk kunt u daardoor in het eerste jaar in een kortere periode evenveel subsidie ontvangen als in de jaren daarna voor een volledig studiejaar.

Let op!

Uitzendorganisaties maakten vaak gebruik van de afdrachtvermindering Onderwijs. Het afschaffen van deze afdrachtvermindering kan dus invloed hebben op de kosten van de door u ingeleende uitzendkrachten. Het is raadzaam hierover in contact te treden met uw uitleener.

Premiekorting jongere werknemer

U kunt vanaf 2014, als u jongeren met een WW- of bijstandsuitkering aanneemt in de leeftijd van 18 tot 27 jaar, onder voorwaarden in aanmerking komen voor een korting op de door u te betalen premies werknemersverzekeringen. Het gaat om een regeling van tijdelijke aard die gericht is op nieuwe banen in de periode 1 januari 2014 tot 1 januari 2016.

De premiekorting geldt op jaarbasis per aangenomen werknemer gedurende de periode dat de werknemer in dienst is met een maximum van twee jaar (uiterlijk tot en met 31 december 2017). Het moet gaan om banen van ten minste 32 uur per week en er moet ten minste sprake zijn van een halfjaarcontract. Om de premiekorting te mogen toepassen, dient u te voldoen aan de volgende administratieve verplichtingen:

- U moet een doelgroepverklaring van het UWV of de gemeente in uw administratie bewaren om bij controle door de Belastingdienst het recht op premiekorting aan te kunnen tonen. Dit is vergelijkbaar met de al bestaande premiekorting ouderen (mobiliteitsbonus).
- U moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst of schriftelijke bewijs van een publiekrechtelijke aanstelling in uw loonadministratie bewaren.

Alhoewel de regeling formeel pas per 1 juli 2014 in werking zal treden, tellen ook de indiensttredingen vanaf 1 januari 2014 al mee voor de premiekorting vanaf 1 juli 2014. Gelet op de invoering halverwege het jaar, kunt u dus in 2014 maar de helft van het jaarbedrag aan premiekorting toepassen. Deze premiekorting bedraagt € 3.500 per jaar, met dien verstande dat de korting in de periode 1 juli 2014 tot 1 januari 2015 € 1.750 bedraagt. Deze premiekorting wordt toegepast op het totaal van de door u te betalen premies werknemersverzekeringen.

De mogelijkheid bestaat, zeker als u een kleinere werkgever bent, dat u door de premiekorting geen premies hoeft af te dragen. Om de verzilvering van de premiekortingen zo optimaal mogelijk te laten zijn, geldt dat de premiekorting ook op de sectorpremies van toepassing is en dus een zo breed mogelijke basis heeft.

Afdrachtvermindering Speur & Ontwikkelingswerk

Met de afdrachtvermindering S&O kunt u de financiële kosten van research and development-projecten verlagen door een subsidie op de loonkosten. De afdrachtvermindering S&O voor 2014 bedraagt 35% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat betrekking heeft op speur- en ontwikkelingswerk (S&O-loon) tot maximaal € 250.000. Door de verhoging van de eerste schijf van de S&O-afdrachtvermindering is het hoge percentage van de afdrachtvermindering S&O van toepassing op een groter deel van de S&O-loonkosten. Deze maatregel is vooral gericht op het mkb. Voor het resterende S&O-loon boven de € 250.000 bedraagt de afdrachtvermindering 14%, met een absoluut maximum van € 14.000.000.

Voor starters blijft de afdrachtvermindering S&O in 2014 50% van het S&O-loon, gemaximeerd op het voor 2014 vastgestelde bedrag van € 250.000. Over het meerdere S&O-loon geldt voor starters eveneens 14%. Bovendien wordt de mogelijkheid verruimd om de S&O-afdrachtvermindering te verrekenen als na afloop van de periode waarop een S&O-verklaring betrekking heeft, nog niet het hele bedrag aan S&O-afdrachtvermindering is verrekend. S&O-inhoudingsplichtigen mogen dat bedrag gaan verrekenen

met de loonheffing die in totaal is verschuldigd over alle aangiftetijdvakken die eindigen in het kalenderjaar waarin de periode valt waarop de S&O-verklaring betrekking heeft. Dus zowel met eerdere als latere aangiftetijdvakken buiten de S&O periode. De mogelijkheid voor een aanvraag voor een periode van langer dan zes maanden wordt verruimd, met een maximum van een geheel kalenderjaar.

Afwijkingen in de zin van meer of minder uren moeten altijd bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland worden gemeld. Geen melding kan leiden tot het opleggen van een boete. Er vindt alleen een correctie van de S&O-verklaring plaats bij minder uren.

Tip

Een aanvraag Afdrachtvermindering S&O doet u via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. U kunt hier ook terecht voor begeleiding, bemiddeling en advies voor programma's op het gebied van duurzaamheid en innovatie. Meer informatie vindt u op www.rvo.nl.

Consequenties modernisering Ziektewet (BeZaVa)

Op 1 januari 2013 is de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) ingevoerd, ook wel bekend onder de noemer Modernisering Ziektewet. De wet heeft tot doel om het ziekteverzuim te beperken, alsmede de instroom van werknemers met een flexibel dienstverband in de Wet WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Om dit te bereiken is onder andere de financiële betrokkenheid van werkgevers vergroot. Per 1 januari 2014 draagt de werkgever via een nieuwe gedifferentieerde premie bij aan de kosten van deze groep flexwerkers. Onder flexwerkers wordt hier verstaan:

- werknemers met een fictieve dienstbetrekking, zoals thuiswerkers, stagiaires, provisiewerkers of uitzendkrachten, die ziek worden;
- werknemers die ziek uit dienst gaan;
- werknemers die binnen vier weken na het einde van hun dienstverband ziek worden ('nawerking').

Let op!

De nawerking geldt niet bij een werknemer van wie het contract niet is verlengd en aan wie aansluitend een WW-uitkering is toegekend. Het geldt dus specifiek voor die werknemers die uit dienst gaan om te gaan studeren of een wereldreis gaan maken of iets dergelijks en die geen aanspraak maken op een WW-uitkering.

Wijzigingen premies werknemersverzekeringen

Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk)

Per 1 januari 2014 geldt er een afzonderlijk gedifferentieerde premie voor flexwerkers. De gedifferentieerde WGA-premie is opgegaan in de gedifferentieerde premie Whk. Deze premie bestaat uit de volgende delen:

- premiedeel WGA-vast
- premiedeel WGA-flex
- premiedeel ZW-flex

U hebt van de Belastingdienst een beschikking ontvangen met daarin opgenomen het totaalpercentage en de drie afzonderlijke premiepercentages. Het premiedeel WGA-vast is gelijk aan de vroegere gedifferentieerde WGA-premie. De andere premiedelen zijn het gevolg van het doorbelasten van ZW- en WGA-uitkeringen van flexwerkers die zijn ontstaan vanaf 2012. Ook overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering of een WGA-uitkering (dus ook flexwerkers), worden doorbelast in deze premies. De komst van de gedifferentieerde premie Whk heeft gevolgen voor het eigenrisicodragerschap voor de ZW en de WGA.

Drie werkgeverscategorieën

Voor de berekening van de gedifferentieerde premie Whk gelden er drie werkgeverscategorieën. De categorie middelgrote werkgever is nieuw. Binnen elke werkgeverscategorie komt de premie op een andere wijze tot stand:

1. Kleine werkgevers hebben een premieplichtig loon dat maximaal tien keer het gemiddelde premieplichtige loon is. Zij betalen een premie per sector.
2. Middelgrote werkgevers hebben een premieplichtig loon dat meer dan tien keer en maximaal honderd keer het gemiddelde premieplichtige loon is. Zij betalen het gewogen gemiddelde van een premie per sector en een individuele premie.
3. Grote werkgevers hebben een premieplichtig loon dat meer is dan honderd keer het gemiddelde premieplichtige loon. Zij betalen een individuele premie.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt het gemiddelde premieplichtige loon vast. Voor het berekenen van de gedifferentieerde premie Whk gebruikt het UWV de loongegevens van twee jaar eerder. De gedifferentieerde premie Whk over 2014 is dus gebaseerd op de gegevens van 2012.

Let op!

Kijk de beschikking die u van de Belastingdienst hebt ontvangen goed na op eventuele onjuistheden in de toerekening. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat werknemers aan u worden toegerekend die nooit bij u in dienst zijn geweest! Ook is het wat betreft de hoogte van de door u te betalen premie Whk van belang na te gaan of u in de juiste werkgeverscategorie bent ingedeeld!

Wijzigingen voor eigenrisicodragers

De komst van de gedifferentieerde premie Whk per 1 januari 2014 heeft gevolgen voor het eigenrisicodragerschap voor de werknemersverzekeringen. Wat de gevolgen zijn, hangt af van de situatie bij de werkgever:

1. Werkgever is ZW-eigenrisicodragers

Als u ZW- eigenrisicodragers bent, draagt u het arbeidsongeschiktheidsrisico van uw ex-werknemers die bij ziekte recht hebben op een ZW-uitkering. In 2013 betaalde de ZW-eigenrisicodragers een lagere sectorpremie of, als het een overheidswerkgever betrof, een lagere Ufo-premie. Vanaf 1 januari 2014 is deze korting vervallen. In plaats daarvan betaalt u een lagere gedifferentieerde premie Whk, omdat u geen ZW-flex premiedeel betaalt. Ook draagt u als eigenrisicodragers het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering die onder het eigen risico vallen (dus ook flexwerkers).

2. Werkgever is WGA-eigenrisicodragers

U draagt als WGA-eigenrisicodragers maximaal tien jaar het risico voor gedeeltelijke en tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid van uw werknemers. Als compensatie bent u vrijgesteld van de betaling van de WGA-gedifferentieerde premie. Vanaf 1 januari 2014 geldt het WGA-eigenrisicodragerschap voornamelijk alleen voor werknemers die vanuit een vast dienstverband in de WGA zijn gekomen. Er wordt dus geen premiedeel WGA-vast betaald, maar wel een premiedeel WGA-flex (en eventueel het premiedeel ZW-flex). Verder draagt de eigenrisicodragers ook het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een WGA-uitkering die in dienst waren. U kunt nog geen eigenrisicodragers worden voor de WGA-uitkeringen van werknemers die vanuit een ZW-situatie in de WGA zijn ingestroomd. Dit is pas mogelijk vanaf 2016.

3. Werkgever is zowel ZW- als WGA-eigenrisicodragers

In deze situatie hoeft u vanaf 2014 de premiedelen ZW-flex en WGA-vast niet te betalen. U betaalt wel het premiedeel WGA-flex. Daarnaast draagt u in deze situatie het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering die onder het eigen risico vallen (dus ook flexwerkers), en van werknemers met een WGA-uitkering.

Wat te doen bij reorganisatie, startende onderneming en dergelijke?

U dient als gevolg van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) uw aanvraag voor het eigenrisicodragerschap ERD-WGA uiterlijk dertien weken voor de ingangsdata van 1 januari en 1 juli in te dienen. In de Wfsv is niet geregeld welke termijn geldt voor een startende ondernemer die eigenrisicodragers wil worden.

Nieuwe (startende) eigenrisicodragers tijdig aanvragen

Een verkrijgende werkgever kan besluiten het eigenrisicodragerschap van de oude werkgever over te nemen. De termijn voor het indienen van een verzoek om eigenrisicodragers WGA te worden, is echter niet helemaal helder. De Belastingdienst moet toestemming geven met ingang van het tijdstip waarop de nieuwe werkgever start met zijn onderneming. Gelet op de verzekeringsgedachte moet ervan uit worden gegaan dat het verzoek uiterlijk bij aanvang van het werkgeverschap moet plaatsvinden. Zonder een verzoek om eigenrisicodragers voor de WGA te worden, wordt er direct binnen het publieke bestel het risico gelopen voor de betaling van de WGA-uitkering.

Enkele verzekeringsmaatschappijen hebben aangegeven dat ze vanwege de gewijzigde wetgeving en de daarmee gepaard gaande onduidelijkheid over de risico's stoppen of overwegen te stoppen met het aanbieden van een WGA-verzekering. Hebt u het arbeidsongeschiktheidsrisico ondergebracht bij één van die verzekeraars, dan moet u op zoek naar een nieuwe aanbieder.

Voor meer en uitgebreide informatie omtrent bovenstaande onderwerpen en andere nieuwsfeiten, raadpleegt u uw ANB-relatiebeheerder, of onze website www.anb.nl.

