



Inleiding

Voor u ligt het 44e 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.**

Verhoging tarief salarisverwerking per 1-1-2014

Ontwikkelingen in de kostprijs van onze dienstverlening hebben als gevolg dat wij onze tarieven voor de salarisverwerking per 1 januari 2014 aanpassen.

Als gevolg hiervan zullen onze tarieven met ingang van 1 januari 2014 met 2,4% worden verhoogd.

Wij streven ernaar onze operationele kosten zo laag mogelijk te houden. Er zijn echter externe factoren waar wij geen invloed op kunnen uitoefenen. U als relatie bent uitsluitend gebaat bij een hoge graad van betrouwbaarheid van onze dienstverlening en Administratie- en Adviesburo Noord-Brabant B.V. blijft dan ook nu en in de toekomst streven naar een zo hoog mogelijk kwaliteitsniveau.

Houd rekening met de Ragetliereg!

Veel werkgevers kiezen ervoor om werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een contract voor bepaalde tijd te geven. Spreekt u na het beëindigen van het vaste contract van uw werknemer een tijdelijk contract af, dan is het wel belangrijk om rekening te houden met de Ragetliereg.

Volgens de Ragetliereg eindigt een contract voor bepaalde tijd dat binnen drie maanden volgt op een contract voor onbepaalde tijd alleen van rechtswege als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door een rechtsgeldige opzegging via UWV of ontbinding door de kantonrechter is geëindigd. Spreekt u met wederzijds goedvinden af dat het contract voor onbepaalde tijd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt en komt u vervolgens een contract voor bepaalde tijd overeen, dan loopt het contract voor bepaalde tijd dus niet van rechtswege af. U moet dan alsnog toestemming vragen bij UWV of de kantonrechter als u de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilt beëindigen.

Wijziging Beleidsregels Ontslagtaak UWV

Het lijkt dan ook slimmer om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd meteen te beëindigen via UWV en de kantonrechter. U loopt dan later niet meer tegen de Ragetliereg aan. Maar hier zit een addertje onder het gras. Sinds 1 september 2012 zijn namelijk de Beleidsregels Ontslagtaak UWV gewijzigd. Eén van de wijzigingen is dat UWV geen ontslagvergunning meer geeft voor een AOW-gerechtigde werknemer als blijkt dat hij na zijn ontslag een contract voor bepaalde tijd krijgt. Wilt u het contract voor onbepaalde tijd van de werknemer toch beëindigen voordat hij een contract voor bepaalde tijd krijgt, dan kunt u nog wel kiezen voor een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter.

Subsidieregeling Praktijkleren

Met ingang van 1 januari 2014 aanstaande komt de Afdrachtvermindering Onderwijs, onderdeel van de Wet Vermindering Afdrachten (WVA), te vervallen. Deze korting op de af te dragen loonheffingen kan een werkgever tot 31-12-2013 toepassen voor de bij hem op basis van een stage- en/of leerwerkovereenkomst geplaatste werkzame personen.

Met ingang van 1 januari 2014 kan een werkgever die een opleidingsplaats biedt aan een leerling, die een Mbo-opleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, nog steeds een tegemoetkoming krijgen. Ook voor studenten, die een technische Hbo-opleiding in de combinatie werken en leren (deeltijdstudie of duaal) volgen, kan deze subsidie worden aangevraagd.

De regeling ziet niet op het opleggen van extra administratieve lasten. Het leerbedrijf moet een erkenning hebben van de onderwijsinstelling en er moet een aanwezigheidsregistratie van de student worden bijgehouden, wat ook voor de WVA al verplicht was.

De subsidie wordt niet meer binnen de loonadministratie en uiteindelijk middels de loonaangifte geregeld. Er moet namelijk een aparte aanvraag per leerwerkstudent worden ingediend. De aanvragen moeten na afloop van het studiejaar (augustus), maar vóór 15 september 2014 worden ingediend bij AgentschapNL. Om een aanvraag in te kunnen dienen bij AgentschapNL dient u te beschikken over een zogenaamd E-herkenningsmiddel (te vergelijken met DigiD voor particulieren).

De subsidie voor een volledige praktijkleerplaats zal € 2.700 gaan bedragen. Voor delen van een praktijkleerplaats (bij uitval in de opleiding, plaatsing gedurende het schooljaar) wordt de subsidie naar gelang het tijdsverloop uitbetaald. Ook voor het studiejaar 2013-2014 zal een deel van het jaarbedrag worden toegekend. Dat is ook logisch omdat tot 31-12-2013 voor de leerwerkstudenten de WVA nog kan worden toegepast. Zodoende zal de Praktijkleer-subsidie tot augustus 2014 vermoedelijk € 1.575 gaan bedragen.

Kon de (oude) afdrachtvermindering onderwijs met vijf jaar terugwerkende kracht gerealiseerd worden, de Subsidie Praktijkleren zal niet worden toegekend, indien deze niet vóór 15 september 2014 aangevraagd wordt.

Kunt u of wilt u niet zelf de aanvraag indienen, omdat u bijvoorbeeld niet beschikt over een E-herkenningsmiddel of omdat u niet over de tijd en/of expertise beschikt, dan zullen wij uw aanvraag graag voor u verzorgen.

Indien uzelf de aanvraag bij AgentschapNL wenst in te dienen (www.agentschapnl.nl), dan willen we u adviseren om in de eerste helft van 2014 zelf een E-herkenningsmiddel aan te schaffen, zodat u in augustus/ september zeker klaar bent om de aanvraag in te dienen. Agendeert u dit alvast?

Voor de meest belangrijke leerwerkovereenkomsten is met de subsidieregeling een alternatief geboden als tegemoetkoming voor de kosten van werkgevers/praktijkopleiders. Voor een aantal categorieën, waarvoor wél korting op de loonheffing is geregeld tot het nieuwe jaar, wordt géén vervangende subsidieregeling gecreëerd en is de afschaffing van de afdrachtvermindering onderwijs een bezuiniging.

Stamrechtvrijstellingen: de situatie vanaf 2014

Met ingang van 2014 vervalt de stamrechtvrijstelling. Hoe pakt dit in de praktijk uit?

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan een werknemer recht hebben op een ontslagvergoeding, ook wel "gouden handdruk" genoemd. Deze ontslagvergoeding hoort in beginsel tot het loon. De werknemer kan er echter voor kiezen de ontslagvergoeding onder te brengen in een stamrecht. In dat geval wordt de belastingheffing over de ontslagvergoeding uitgesteld tot het moment waarop de periodieke uitkeringen uit het stamrecht worden ontvangen.

Stamrechten kunnen op dit moment worden ondergebracht bij een bank, een verzekeraar of een (eigen) stamrecht-BV. Een van de voorwaarden voor het stamrecht is dat deze uiterlijk in het jaar waarin de werknemer AOW-gerechtigd is periodiek gaat uitkeren. De looptijd van de periodieke uitkering moet voldoen aan een staffel (bank) of aan de 1%-sterftetekans (verzekeraar en stamrecht-BV).

Verval stamrechtvrijstelling

Met ingang van 2014 vervalt de stamrechtvrijstelling. De werknemer die in 2014 of later een ontslagvergoeding krijgt, moet altijd direct belasting betalen over deze vergoeding tegen het progressieve tarief (maximaal 52%). Het netto bedrag verhoogt vanaf het volgende jaar de grondslag voor de vermogensrendementsheffing in box 3.

Overgangsrecht voor op 31 december 2013 bestaande stamrechten

Voor op 31 december 2013 bestaande stamrechten blijven de al bestaande regels van toepassing. Het blijft dus mogelijk om deze stamrechten te gebruiken voor een periodieke uitkering. Echter, het is vanaf 2014 geen verplichting meer om het stamrecht te gebruiken voor een periodieke uitkering. Het stamrecht mag ook in één keer worden uitgekeerd. Over deze uitkering ineens is belasting verschuldigd volgens het progressieve tarief (maximaal 52%). Er is géén revisierente verschuldigd. Daarnaast komt er in 2014 een extra afkoopmogelijkheid. Wie zijn op 31 december 2013 bestaande stamrecht in 2014 afkoopt, hoeft maar over 80% van de uitkering belasting te betalen (de 80%-regeling).

Beperking 80%-regeling

Het kabinet wil anticiperend gedrag van belastingplichtigen, die eind 2013 snel een stamrecht vestigen en dat in één keer opnemen in 2014 met een belastingkorting van 20%, beperken. Daarom is voorgesteld dat het bedrag van de ontslagvergoeding vóór 15 november 2013 moet zijn overgemaakt om van de 80%-regeling gebruik te kunnen maken. Als het bedrag op of na 15 november wordt overgemaakt, dan kan van de bijzondere belastingkorting geen gebruik worden gemaakt. Het advies is dan ook om concrete gevallen voor te leggen aan de Belastingdienst. Voorzichtigheid blijft geboden.

Afkoopmogelijkheid

Met het vervallen van de stamrechtvrijstelling wordt de belastingheffing over ontslagvergoedingen naar voren gehaald. Bovendien zal, door het progressieve tarief, de belastingheffing vaak hoger uitvallen. Wordt door de ontvangst van de ontslagvergoeding in een jaar een extra hoog inkomen ontvangen, dan kan onder voorwaarden gebruik gemaakt worden van de middelingsregeling. De middelingsregeling houdt kort gezegd in, dat het inkomen over drie achtereenvolgende jaren wordt gemiddeld, waardoor de progressie kan worden verlaagd.

Daadwerkelijk gebruik maken van de afkoopmogelijkheid

- De vergelijking die voor 2014 moet worden gemaakt is die tussen:
 1. toepassing van de 80%-regeling en
 2. het periodiek laten uitkeren van de stamrechttermijnen.
- Als een ontslagvergoeding in de vorm van een stamrecht over een reeks van jaren wordt uitgesmeerd, wordt maximaal gebruik gemaakt van de tariefsverschillen. In de lagere schijven is het tarief immers (circa) 37% en 42%. Bij een directe afrekening in 2014 is er sprake van een eenmalige piek in het belastbare inkomen. Vaak zal deze piek geheel of grotendeels tegen 52% worden belast. Bij toepassing van de zogenoemde middelingsregeling kan in deze gevallen niet altijd voordeel worden verwacht.
- Niet in alle gevallen is het juridisch zo maar mogelijk om een stamrecht af te kopen. Stamrechten die zijn verzekerd in de vorm van een direct ingaande lijfrente zijn in beginsel niet afkoopbaar. Aan het opnemen van de waarde van bancaire stamrechten kunnen boetebedingen zijn verbonden (vanwege de renteafspraken die zijn gemaakt).
- Wordt na afrekening het netto bedrag op een spaarrekening gezet, dan valt dat in box 3. En dus onder een jaarlijkse heffing van 1,2% (behoudens toepassing van het zogenoemde heffingsvrije vermogen). Het rendement op dergelijke spaarrekeningen blijft meestal achter op de combinatie van de box 3-heffing en de huidige inflatie.
- Een vergelijking waarin rekening wordt gehouden met alle daarvoor in aanmerking komende factoren, is behoorlijk ingewikkeld. Niet alleen gaat het in deze gevallen vaak om veel geld, het gaat meestal ook om de inkomensvoorziening van mensen die zonder werk zitten. Waar de afrekenoptie zou worden overwogen, is het verstandig om deskundig advies in te winnen.

Het kabinet geeft in het Belastingplan 2014 heel duidelijk aan dat de afrekenoptie een keuze voor de belastingplichtige betreft en dus geen verplichting. Houd wel goed in de gaten dat, indien er eenmaal gebruik wordt gemaakt van de afrekenoptie, er immers geen weg meer terug is. Een beslissing hierover zou alleen weloverwogen tot stand mogen komen.

Opzegverboden

Als u een werknemer wilt ontslaan, mag dat alleen als er geen sprake is van een opzegverbod. Opzegverboden zijn in het leven geroepen om ervoor te zorgen dat u geen werknemers op onterechte gronden ontslaat.

Tijdens arbeidsongeschiktheid

U mag een werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren niet ontslaan. Als u in deze periode niet voldoende heeft gedaan aan de re-integratie van de werknemer, kan het zelfs zijn dat UWV u verplicht om het loon van de zieke werknemer langer dan twee jaar door te betalen. Ook het opzegverbod wordt dan verlengd. Het opzegverbod tijdens ziekte komt te vervallen als de werknemer:

- zich ziek meldt nadat uw verzoek om ontslagtoestemming bij UWV binnen is;
- weigert om aan zijn re-integratie mee te werken.

Tijdens zwangerschap

U mag een werkneemster niet ontslaan als zij zwanger is. Ook tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geldt het opzegverbod. Pas nadat de werkneemster zes weken weer aan het werk is, mag u de arbeidsovereenkomst opzeggen. Dit is het enige opzegverbod dat zelfs van kracht blijft als uw onderneming of bedrijfsonderdeel failliet gaat.

Wegens ouderschapsverlof

Een werknemer mag niet ontslagen worden omdat hij een verzoek tot ouderschaps- of zorgverlof bij uw onderneming indient. Hier heeft de werknemer namelijk wettelijk recht op. Wel heeft u inspraak in de wijze waarop het verlof wordt ingevuld.

Wegens weigering zondagswerk

Een werknemer die – uit geloofs- of persoonlijke overtuiging – weigert om op zondag te werken, mag om die reden niet ontslagen worden.

Om discriminerende redenen

De opzegging mag niet plaatsvinden vanwege geloofsovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of arbeidsduur. Ook mag u een werknemer niet de laan uitsturen omdat hij zich beroept op één van de gelijkebehandelingswetten.

Wegens lidmaatschap van de OR, vakbond of politiek orgaan

U mag een arbeidsovereenkomst niet opzeggen als de betreffende werknemer:

- een rol speelt in een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) of dit korter dan twee jaar geleden heeft gedaan;
- lid is van een vakbond of deelneemt aan vakbondsactiviteiten;
- lid is van bepaalde politieke organen en in die functie vergaderingen van bijvoorbeeld de gemeenteraad bijwoont.

Ook al krijgt u voor zo'n werknemer toestemming van UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, het opzegverbod blijft van kracht. Als u afscheid wilt nemen van een werknemer die actief is in OR, vakbond of politiek, kunt u wel een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter.

Wegens overname

Als uw onderneming wordt overgenomen door een andere organisatie, is dit geen reden om werknemers te ontslaan. Er geldt namelijk een opzegverbod wegens overname.

Wegens buitenlandse dienstplicht

Een buitenlandse werknemer die in zijn vaderland het leger in moet of vervangende dienstplicht vervult, mag u niet ontslaan.

Uitzonderingen

Er zijn nog enkele gevallen waarin u in de hiervoor genoemde gevallen de werknemer toch mag ontslaan. Daarvan is sprake als de werknemer:

- nog in zijn proeftijd zit. In dat geval kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst op ieder moment schriftelijk opzeggen;
- op staande voet wordt ontslagen. Er moet dan wel een dringende reden zijn voor het ontslag, zoals o.a. fraude of diefstal;
- schriftelijk instemt met zijn ontslag. U moet wel zeker weten dat de werknemer weet waarmee hij akkoord gaat, anders kan het ontslag nietig worden verklaard.

Cao-afspraken

In de cao die voor uw onderneming geldt, kunnen afwijkende regels staan. Soms is ontslag juist wel toegestaan, ook al geldt er een wettelijk opzegverbod.

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