

Voor u ligt de 63ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

LOON JOURNAAL

BELASTINGDEEL HEFFINGSKORTINGEN ALLEEN NOG VOOR INWONERS VAN NEDERLAND

De loonbelasting en inkomstenbelasting kennen heffingskortingen. Deze heffingskortingen bestaan uit een belastingdeel en een premiedeel. Op dit moment heeft iedereen die onder de loonbelasting valt, recht op het belastingdeel van de heffingskortingen die samen de loonheffingskorting vormen. Daarnaast heeft iedereen, die geheel of gedeeltelijk verzekerd is voor de volksverzekeringen (voor een deel), recht op het premiedeel van de heffingskortingen.

Vanaf 1 januari 2019 hebben alleen inwoners van Nederland recht op het belastingdeel van de loonheffingskorting. Niet-inwoners hebben daar geen recht meer op. Zij hebben alleen nog recht op het premiedeel, als ze in Nederland verzekerd zijn voor de volksverzekeringen. Wat er verstaan wordt onder "inwoner" en "niet-inwoner" wordt verderop uitgelegd.

Voor het belastingdeel van één van de heffingskortingen, de arbeidskorting, geldt een uitzondering. Werknemers die inwoner zijn van een andere lidstaat van de EU, van een EER-land (IJsland, Noorwegen en Liechtenstein), Zwitserland of de BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba), hebben wel recht op het belastingdeel van de arbeidskorting.

Wat betekent dit voor u als werkgever?

Vanaf 1 januari 2019 moet u bepalen of u voor een werknemer wel of niet rekening moet houden met het belastingdeel van de heffingskortingen. En of u misschien alleen rekening moet houden met het belastingdeel van de arbeidskorting. Daarvoor moet u dus weten van welk land een werknemer inwoner is, zodat u de juiste loonbelastingtabel kunt gebruiken. Want door deze verandering komen er ook nieuwe loonbelastingtabellen.

Inwoner van Nederland of niet?

Een werknemer die hier zijn permanente woon- of verblijfplaats heeft, is inwoner van Nederland. Hij heeft dus recht op het belastingdeel van de heffingskortingen.

Bij een werknemer die zowel in Nederland als in het buitenland woont of verblijft, is het de vraag of hij inwoner is van Nederland. Hij is alleen inwoner van Nederland als zijn sociale en economische leven zich hier afspeelt. Woont het gezin van de werknemer bijvoorbeeld in het buitenland, gaan zijn kinderen daar naar school en houdt hij daar bankrekeningen aan, dan is hij geen inwoner van Nederland. Hij heeft dan geen recht op het belastingdeel van de heffingskortingen.

Bij een werknemer zonder gezin is zijn intentie van belang:

- Is hij van plan om zich hier te vestigen, dan is hij inwoner van Nederland.
- Is hij van plan om hier alleen voor korte tijd te blijven, dan is hij dat niet.

Hoe bepaalt u van welk land een werknemer inwoner is?

Dat bepaalt u op basis van de feiten en omstandigheden die bij u bekend zijn. Bijvoorbeeld de woonplaats die de werknemer u heeft aangeleverd; reiskostenvergoedingen die u hem betaald en gegevens voor de beoordeling van de verzekeringsplicht. In de meeste gevallen zult u op deze manier kunnen vaststellen van welk land de werknemer inwoner is.

Hebt u reden om te twifelen, dan kunt u uw werknemer vragen om een woonplaatsverklaring. U weet dan zeker van welk land de werknemer inwoner is. De werknemer kan de woonplaatsverklaring aanvragen bij het belastingkantoor waaronder hij valt. Dat kan dus ook in het buitenland zijn.

NIEUWE ARBOWET PER 1 JULI VAN KRACHT

Vanaf 1 juli 2018 is de nieuwe Arbowet een feit. De overgangperiode van een jaar is dan voorbij en de nieuwe regels gaan in. Wat is er precies veranderd? De belangrijkste wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) op een rij:

Basiscontract

Een van de belangrijkste punten van de nieuwe Arbowet is de invoering van het basiscontract. Het basiscontract is een overeenkomst tussen een werkgever en een arbodienst of bedrijfsarts waarover iedere werkgever moet beschikken. In het basiscontract worden werkafspraken gemaakt voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen. De werkgever kan een basiscontract (laten) opstellen via een vangnetregeling en in bepaalde situaties via een maatwerkregeling. Het staat de werkgever verder vrij om zich bij meer taken te laten ondersteunen door een arbodienst. In dat geval worden de werkafspraken vastgelegd in een basispluscontract.

Second opinion bedrijfsarts en klachtenprocedure

Als een werknemer twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts, dan kan de werknemer vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Deze bedrijfsarts moet dan wel werkzaam zijn bij een andere arbodienst, bedrijf of inrichting dan de eerste bedrijfsarts. De second opinion is erop gericht om de kwaliteit van de bedrijfsgezondheidszorg te verhogen en de werknemer meer zekerheid te geven over de juistheid en onafhankelijkheid van een advies. Daarnaast moet iedere bedrijfsarts een klachtenprocedure hebben zodat een werknemer een klacht kan indienen. Dit geldt voor alle bedrijfsartsen, ook als zij niet werkzaam zijn bij een gecertificeerde arbodienst.

Open spreekuur bedrijfsarts en vrije toegang tot de werkvloer

In de nieuwe Arbowet moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer de bedrijfsarts kan bezoeken als hij vragen heeft over zijn gezondheid in relatie tot het werk, ook als de werknemer nog niet verzuimt of klachten heeft. Dit kan bijvoorbeeld via een open spreekuur. Het doel van een open spreekuur is om klachten en verzuim bij

werknemers te voorkomen. De bedrijfsarts heeft verder vrij toegang tot de werkplek om zo het bedrijf beter te leren kennen. Dit geeft de bedrijfsarts een goed inzicht in de arbeidsomstandigheden en de belasting in het werk.

Adviesrol bedrijfsarts

In de vernieuwde Arbowet staat preventie nog meer centraal. Zo moet de bedrijfsarts de werkgever adviseren over het toepassen van preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken van de werknemers. Ook is opgenomen dat de bedrijfsarts adviseert bij ziekteverzuimbegeleiding in plaats van bijstand te verlenen. Hiermee wordt benadrukt dat het de werkgever is die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding.

Duidelijkere rol preventiemedewerker

Naast de bedrijfsarts krijgt ook de preventiemedewerker een stevigere rol in de nieuwe Arbowet. Elk bedrijf moet minstens één werknemer aanwijzen als preventiemedewerker. De preventiemedewerker heeft als taak te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners. De benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker in de organisatie zal nu met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging plaatsvinden.

Grotere medewerkersbetrokkenheid

Met de instemming op de persoon en de positie van de preventiemedewerker krijgt de ondernemingsraad (OR) meer betrokkenheid bij het arbobeleid. Daarnaast hebben de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen de mogelijkheid om overleg te voeren met de OR, PVT of andere betrokken medewerkers. Werknemers en arbodeskundigen kunnen daardoor beter samenwerken en zijn zo nauw betrokken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.

Toezicht en handhaving inspectie SZW

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kan werkgevers, arbodienstverleners en bedrijfsartsen sancties opleggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract.

Naslagwerk

Alles nog even teruglezen, uitprinten of onder de aandacht brengen?

Ga naar www.arboportaal.nl

ACUTE WIJZIGINGEN SECTORINDELING WW

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid neemt een aantal maatregelen om knelpunten in de uitvoering van de sectorindeling in de premieheffing voor de WW, ZW en WGA aan te pakken. Deze maatregelen gaan per direct in. Dat schrijft de minister mede namens staatssecretaris Snel van Financiën aan de Eerste en Tweede Kamer.

De ministerraad heeft er eind juni mee ingestemd om de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) voor advies naar de Raad van State te sturen. Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen en verwacht dit te bereiken met het samenhangende pakket aan maatregelen in de WAB.

Een van de maatregelen uit de WAB is het afschaffen van de sectorindeling in de premieheffing voor de WW in 2020. Ook voor de premies ZW en WGA wordt de sectorindeling op termijn afgeschaft.

Nu wordt de hoogte van de WW-premie die werkgevers betalen deels bepaald door de sector waarin ze zijn ingedeeld. Maar de indeling

weerspiegelt de huidige economie niet meer en biedt daardoor nog maar beperkte prikkels aan werkgevers om werkloosheid te voorkomen. Daarnaast is het "shopgedrag" van werkgevers tussen sectoren om zo laag mogelijke premies af te dragen, sterk toegenomen. Dit zet grote druk op de Belastingdienst. Zo is er een sterke toename van het aantal aanvragen tot herindeling en is het aantal bezwaar-, beroeps- en cassatiezaken over indelingsbeslissingen snel gestegen.

Met de WAB wordt het vanaf 1 januari 2020 voor werkgevers voordeliger als ze werknemers een vast aantal uren aanbieden in plaats van een tijdelijk contract, omdat ze dan een lagere WW-premie gaan afdragen.

Om voor het in werking treden van de WAB een piekbelasting bij de Belastingdienst te voorkomen, heeft Minister Koolmees al per direct onderstaande drie maatregelen aangepast. Deze maatregelen zullen terugwerken tot 29 juni 2018, 17.00 uur.

1. Wijzigingen in de sectorindeling op verzoek van de werkgever zijn niet meer mogelijk met terugwerkende kracht.

Tot op heden konden werkgevers een verzoek indienen om met terugwerkende kracht (maximaal vijf jaar) te worden ingedeeld in een andere sector. Het was ook mogelijk om over die periode betaalde premies terug te krijgen. Vanaf nu is dit niet meer mogelijk en kan de sectorindeling alleen nog gewijzigd worden per een datum in de toekomst. Een uitzondering geldt voor werkgevers die door een verkeerde indeling te weinig premies hebben betaald. Bij hen kan de Belastingdienst de indeling wel met terugwerkende kracht veranderen.

2. Gesplitste aansluitingen niet meer mogelijk voor nieuwe gevallen.

Met een gesplitste aansluiting kon een werkgever op zijn verzoek voor verschillende delen van zijn onderneming in verschillende sectoren zijn ingedeeld. Zulke verzoeken worden niet meer in behandeling genomen.

3. Concernaansluitingen en aansluitingen van nevenbedrijven en neveninstellingen zijn niet meer mogelijk voor nieuwe gevallen.

Op verzoek konden werkgevers binnen een concern en nevenbedrijven en -instellingen worden ingedeeld in dezelfde sector. Zulke verzoeken worden niet meer in behandeling genomen.

GEBRUIK GEEN FICTIEF BSN

De Belastingdienst waarschuwt werkgevers voor het invullen van een fictief BSN-nummer voor werknemers. Dat mag niet, ook niet als het werkelijke Burgerservicenummer van de werknemer niet bekend is.

De fiscus laat dat weten via Forum fiscaal dienstverleners. Sommige werkgevers voeren voor een werknemer een fictief nummer in als zij dat niet weten. Maar dat is verboden en kan tot problemen leiden, bijvoorbeeld als dat nummer al gekoppeld is aan een bestaand persoon. Zo zouden sommige werknemers met een "makkelijk" BSN-nummer al meer dan honderd inkomstenverhoudingen op hun naam hebben staan.

Is het BSN-nummer van een medewerker nog niet bekend, dan moet de werkgever het personeelsnummer in de aangifte loonheffingen vermelden in een aparte rubriek en het anoniementarief (52%) toepassen. Was het nummer in een eerder tijdvak onbekend, maar nu wel beschikbaar, dan moet de werkgever in zijn eerstvolgende aangifte zowel het personeelsnummer als het BSN-nummer opgeven.

