

Voor u ligt de 64ste 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

BUITENLANDSE BELASTINGPLICHTIGEN EN WIJZIGING LOONBELASTING PER 2019

Buitenlandse belastingplichtigen ontvangen met ingang van 2019 het belastingdeel van de heffingskortingen – de arbeidskorting voor inwoners van een bepaalde landenkring uitgezonderd – niet meer via de loonbelasting. Dit is geregeld in het pakket “Belastingplan 2018”.

Met deze maatregel wordt vanaf 2019 voorkomen dat grote aantallen buitenlandse belastingplichtigen via de loonbelasting te veel aan heffingskortingen ontvangen, waarop ze in de inkomstenbelasting geen of minder recht hebben. Deze moeten dan via het aanslagtraject in de inkomstenbelasting weer worden teruggevorderd, met de daaraan verbonden (uitvoerings) lasten en handhavings- en invorderingsrisico's. Door de heffingskortingen – met uitzondering van de arbeidskorting – alleen via de inkomstenbelasting toe te kennen, wordt deze toekenning gericht uitvoerd.

Via de inkomstenbelasting krijgen alleen de (kwalificerende) buitenlandse belastingplichtigen de heffingskortingen die daar ook recht op hebben.

Voorlopige aanslag

Kwalificerende buitenlandse belastingplichtigen hebben in de inkomstenbelasting wel recht op het belastingdeel van bijvoorbeeld de algemene heffingskorting.

Bij de vormgeving van de loonbelastingmaatregel is bekeken in welke gevallen het recht op het belastingdeel van de algemene heffingskorting voldoende vaststaat om hiermee alvast in de voorlopige aanslag inkomstenbelasting rekening te houden. Dit is het geval nadat voor ten minste een jaar achteraf is vastgesteld dat een persoon kwalificerende buitenlandse belastingplichtige is.

In de jaren daarna kan dan het belastingdeel van de algemene heffingskorting al via een voorlopige aanslag inkomstenbelasting gedurende het jaar worden toegekend. Dit geldt vanaf het jaar 2019 ook voor buitenlandse belastingplichtigen bij wie al voor een eerder jaar is vastgesteld dat sprake is van kwalificerende buitenlandse belastingplicht, mits uiteraard de relevante omstandigheden niet zijn gewijzigd.

Definitieve aanslag

Voor een buitenlandse belastingplichtige die begint met werken in Nederland betekent dit dat het belastingdeel van de algemene heffingskorting dus tijdelijk alleen achteraf – bij de definitieve aanslag – kan worden toegekend totdat voor een jaar is vastgesteld dat sprake is van kwalificerende buitenlandse belastingplicht.

Inwoners België

Alle inwoners van België met werkzaamheden in Nederland hebben recht op onder meer het belastingdeel van de algemene heffingskorting. Hiervoor is niet van belang of zij kwalificerende buitenlandse belastingplichtigen zijn. Inwoners van België kunnen daarom al vanaf het eerste

moment, dat zij werkzaam zijn in Nederland, het belastingdeel van de algemene heffingskorting gedurende het jaar waarin de werkzaamheden worden verricht via een voorlopige aanslag inkomstenbelasting vergelden. In zoverre geldt voor inwoners van België dus een gunstigere behandeling dan bijvoorbeeld voor inwoners van Duitsland.

Brief Belastingdienst

De loonbelastingmaatregel raakt een omvangrijke groep buitenlandse belastingplichtigen. In het vierde kwartaal van 2018 ontvangen deze kwalificerende buitenlandse belastingplichtigen en inwoners van België die werkzaamheden verrichten in Nederland een brief van de Belastingdienst. Daarin wordt de wijziging per 1 januari 2019 uiteengezet en wordt ingegaan op de manier waarop deze belastingplichtigen hun recht op het belastingdeel van de heffingskortingen kunnen effectueren.

HOE STAAT HET MET HET DERDE JAAR WERKLOOSHEIDSUITKERING?

Sinds 1 januari 2016 krijgen werknemers die werkloos raken, steeds minder lang een WW-uitkering. Ook de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is beperkt. Deze beperkingen kunnen worden gerepareerd met een private verzekering: de PAWW.

Vanaf 1 januari 2016 zijn de Werkloosheidswet (WW) en de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) veranderd. Sinds die datum bouwt een werknemer over de eerste tien jaar van zijn arbeidsverleden één maand WW-uitkering op per jaar. Na de eerste tien jaar arbeidsverleden wordt per jaar nog maar een halve maand WW-recht opgebouwd. Bovendien is de maximale duur van de WW verlaagd van 38 naar 24 maanden. De opbouw en duur van de loongerelateerde WGA-uitkering – die net zo werkt als de WW – zijn op dezelfde manier gewijzigd. Deze versobering is vastgelegd in het sociaal akkoord van 11 april 2013. Toen is ook afgesproken dat de sociale partners via cao-afspraken een private aanvulling van maximaal 14 maanden op de WW mogen regelen die de verkorting van de opbouw en duur van de WW en WGA weer repareert.

Uitwerking

De uitwerking van deze reparatie heeft meer tijd gekost dan vooraf was ingeschat. Door de Stichting van de Arbeid, die partij was bij het sociaal akkoord, is een landelijke uitvoerder gezocht die de reparatie via een uniforme regeling aanbiedt. Uiteindelijk is dit de speciaal opgerichte stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) geworden. De SPAWW beheert een landelijk fonds waaruit de aanvullende uitkeringen worden betaald. De administratieve uitvoering van de regeling, zoals het innen van de premie en het betalen van de uitkeringen is door de SPAWW uitbesteed aan HR- en salarisverwerker Raet. Cao-partijen kunnen aan de PAWW deelnemen via zogenoemde verzamel-cao's. Die verzamel-cao's zijn een nieuw fenomeen: ze zijn in het leven geroepen omdat algemeenverbindendverklaringen de makkelijkste manier bleken te zijn om de landelijke afspraken over de PAWW vorm te geven.

Ondernemings-cao's kunnen niet algemeen verbindend worden verklaard. Datzelfde geldt voor bedrijfstak-cao's die niet aan de voorwaarden voor algemeenverbindendverklaring kunnen voldoen. Om te zorgen dat ook deze partijen met de regeling kunnen meedoen, is gekozen voor verzamel-cao's. Cao-partijen (ondernemingen en bedrijfstakken) kunnen zich aansluiten bij een van de verzamel-cao's.

Sector

De verzamel-cao wordt gekoppeld aan een sector die het niveau van de gebruikelijke bedrijfstakken en sectoren overstijgt. In totaal zijn er vijf van dit soort sectoren gecreëerd door de Stichting van de Arbeid aan de hand van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze sectorindeling is puur en alleen bedoeld als basis voor de verzamel-cao en heeft geen verdere consequenties. Om de verzamel-cao algemeen verbindend te kunnen laten verklaren is het noodzakelijk dat in een verzamel-cao ook een bedrijfstak deelneemt die normaliter voor de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao een algemeenverbindendverklaring kan krijgen. Zonder zo'n drager kan de verzamel-cao namelijk niet algemeen verbindend worden verklaard. De verzamel-cao gaat alleen over deelname aan de regeling voor de private aanvulling voor de WW en WGA en staat dus los van de bestaande reguliere arbeidsvoorwaarden-cao.

Procedure

Om te kunnen meedoen aan een verzamel-cao moeten cao-partijen een overeenkomst tekenen tot deelname aan de PAWW. Deze is te vinden op de website van de SPAWW. In een bijlage van de overeenkomst moeten ze aangeven welke werknemers van de organisatie of de bedrijfstak deel gaan nemen aan de regeling (de werkingsfeer). Vaak gaat het om de werkingsfeer van de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao, maar men kan afspreken dat voor deze keer ook de werknemers die normaal niet onder de cao vallen aan de regeling gaan deelnemen. Daarnaast moet via een specifiek formulier worden aangegeven hoeveel werknemers via de werkingsfeer rechtstreeks onder de verzamel-cao vallen.

Premie

Bedrijfstakken die hun cao normaal gesproken algemeen verbindend laten verklaren, moeten verder aangeven hoeveel werknemers er via de algemeenverbindendverklaring van hun deel van de werkingsfeer aan de verzamel-cao worden gebonden. De overeenkomst tot deelname wordt opgestuurd naar Raet. De aanmeldingen worden vervolgens per sector gebundeld en tot een verzamel-cao samengevoegd. Als uw organisatie eenmaal deelneemt aan de PAWW, moet u de premie voor de regeling op het brutoloon van de werknemer inhouden. Als bovengrens geldt daarbij het bekende maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen (in 2018 € 54.614 op jaarbasis). Omdat de premie uit het brutoloon wordt betaald, heeft deze wel een dagloonverlagend effect voor een toekomstige WW-, WIA-, ZW- of WAZO-uitkering.

Overleggen

De premie wordt jaarlijks door de SPAWW vastgelegd. Op basis van ramingen is voor de komende jaren al wel een prognose voor premiepercentages gegeven. De premie voor het jaar 2018 bedraagt 0,20% en de verwachting is, dat deze per jaar stijgt met 0,10% tot 0,60% in het jaar 2022. Zodra de premie voor het komende jaar is vastgesteld, ontvangt uw organisatie daarvan bericht. U moet vervolgens het premiepercentage schriftelijk of elektronisch kenbaar maken aan uw werknemers.

Afgesproken is dat de premie nooit meer dan 0,75% van het loon mag bedragen. Mocht dat niet voldoende zijn om de uitkeringen te betalen, dan worden de uitkeringen verlaagd. Zodra een verzamel-cao algemeen verbindend is verklaard door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bepaalt SPAWW wanneer de regeling ingaat. Om de werkgevers de nodige tijd te geven voor implementatie, is dit altijd ten minste een maand na de algemeenverbindendverklaring. Bovendien begint de regeling altijd per de eerste van de maand. Zo is de eerste verzamel-cao op 24 januari 2018 algemeen verbindend verklaard en per 1 maart 2018 ingegaan.

Als uw organisatie overweegt om deel te nemen aan de PAWW – en hiertoe niet al gedwongen wordt door een algemeenverbindendverklaring – is het verstandig om met werknemers af te stemmen of deelname zinvol is. Dat overleg kan plaatsvinden met vakbonden, maar ook met de OR als er nog geen cao is. Deelname zal voor een organisatie met veel oudere werknemers eerder zinvol zijn dan voor een organisatie met veel jonge krachten die de komende jaren nog geen last hebben van de beperking van de WW- en WGA-opbouw. Verder kan het werkloosheidsrisico een rol spelen en of het WGA-risico al is afgedekt via een WGA-hiaatverzekering. Een ander belangrijk aspect is of de werknemers willen betalen voor zo'n regeling.

Regelen

Is de conclusie dat deelname aan de PAWW-regeling zinvol is, dan kan de overeenkomst tot deelname worden getekend. Ook een niet-cao-bedrijf moet een vakbond vragen om te tekenen. Is de verzamel-cao algemeen verbindend verklaard en heeft SPAWW de ingangsdatum bepaald, dan krijgt uw organisatie een brief van SPAWW met het verzoek om u te registreren via de website van SPAWW. Vervolgens moet u per loontijdvak de premie inhouden en afdragen.

Deelname zonder CAO

Ook als uw organisatie geen arbeidsvoorwaarden-cao met de vakbonden afspreekt, maar bijvoorbeeld een eigen arbeidsvoorwaardenregeling heeft, kunt u deelnemen aan de PAWW-regeling. Uw organisatie moet dan wel met een of meer vakbonden een afspraak maken over deelname. U kunt dan met die bond(en) de overeenkomst tot deelname aan de PAWW ondertekenen.

Gevolgen voor de werknemers

Zodra de regeling is ingegaan, is elke werknemer die onder de werkingsfeer valt verzekerd voor de PAWW-regeling, ook als hij eigenlijk helemaal niet wil deelnemen. Hij moet vanaf dat moment premie gaan betalen. Wordt hij werkloos of krijgt hij recht op een WGA-uitkering, dan kan hij na afloop van de wettelijke WW of loongerelateerde WGA een uitkering aanvragen bij SPAWW. Als hij een PAWW-uitkering krijgt, moet hij opgeven of hij inkomsten uit arbeid heeft. Die worden dan op de uitkering in mindering gebracht. Tijdens de uitkeringsperiode heeft de werknemer een sollicitatieplicht, maar SPAWW biedt – anders dan UWV – geen ondersteuning bij het vinden van werk.

Onze rol

Ook wij als intermediair kunnen de aanlevering van deze gegevens aan SPAWW van u overnemen. Neem voor meer informatie en de kosten hiervan contact op met uw ANB-relatiebeheerder.

