

# Update

## Special

### Salarisadministratie



Geachte klant, relatie,

*Het jaar 2012 loopt alweer tot het einde. Voor het jaar 2013 heeft de regering op het gebied van de salarisadministratie weer een aantal wijzigingen doorgevoegd die wij graag onder uw aandacht willen brengen:*

#### 1 Uniform loonbegrip

Vanaf 1 januari 2013 komt er één loonbegrip voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW) en de premies werknemersverzekeringen.

Door de overstap naar één heffing met één grondslag wordt de loonstrook voor uw werknemer inzichtelijker. Echter zijn er een aantal wijzigingen als gevolg van het Uniform loonbegrip. Deze hebben wij voor u op een rijtje gezet:

- De waarde privégebruik auto is nu loon voor de loonbelasting en premievolsverzekeringen en voor de zorgverzekeringswet, maar per 1 januari 2013 is de waarde privégebruik auto ook loon voor de werknemersverzekeringen.
- De premie Algemeen Werkloosheidsfonds voor de werknemer was de afgelopen jaar op nihil gesteld en zal nu per 1 januari 2013 vervallen.
- De franchise van de AWF vervalt.
- De evenredige premieverdeling (teruggaaf werknemersverzekeringen via de belastingdienst) komt te vervallen.
- De inleg in de levensloopregeling is nu alleen belast voor de werknemersverzekeringen. Per 1 januari 2013 is deze inleg vrij voor alle heffingen.
- Opname levensloop is nu belast voor de loonbelasting en premievolsverzekeringen en voor de Zorgverzekeringswet. Per 1 januari 2013 is deze ook belast voor de werknemersverzekeringen.

- De inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet bestaat nu uit een bruto vergoeding door de werkgever en een netto inhouding voor de werknemer. Deze gaat vervangen worden door een werkgeversheffing voor de werkgever.
- In de situatie waarbij de werknemer geen recht heeft op een vergoeding Zorgverzekeringswet is er per 1 januari 2013 sprake van een werknemersbijdrage.
- De evenredige premieverdeling Zorgverzekeringswet (teruggaaf zorgverzekeringswet via de Belastingdienst) komt te vervallen.
- Er komt een tijdelijke heffingskorting, voor de duur van 3 jaren indien een medewerker nog niet de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, een VUT uitkering of een pré pensioenuitkering ontvangt en er sprake is van de werknemersbijdrage voor de Zorgverzekeringswet. Deze tijdelijke heffingskorting is zichtbaar in de extra kolommen in de groene tabellen van 2013.
- De werkgeverspremies dienen vanaf 2014 (jaaropgaaf over 2013) op de jaaropgaaf vermeld te worden.

Uiteraard zullen deze wijzigingen automatisch door ons worden doorgevoerd in uw administratie.

#### 2 Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling, onderdeel van het Belastingplan 2012, wordt in zijn geheel geschrapt. Dit betekent dat ook het vitaliteitssparen, dat op 1 januari 2013 geïntroduceerd zou worden, niet doorgaat.



### 3 Terugdraaien maatregel reiskostenaftrek

De maatregel uit het begrotingsakkoord rond de afschaffing van de fiscale reiskostenaftrek wordt in zijn geheel teruggedraaid, inclusief de maatregel "auto van de zaak".

### 4 Werkkostenregeling

Ook voor het jaar 2013 kunt u weer kiezen of u gebruik wilt gaan maken van de werkkostenregeling of van de oude regelingen voor vrije onkostenvergoedingen en verstrekkingen. Vanaf 2014 zal alleen de werkkostenregeling nog gelden. Voor 2013 zal de vrije ruimte van de werkkostenregeling omhoog gaan van 1,4% naar 1,5%. Deze forfaitaire ruimte is het percentage van het totale fiscale loon (vrije ruimte) dat u als werkgever mag gebruiken voor onbelaste onkostenvergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel.

### 5 Werkbonus/mobiliteitsbonus

De huidige premiekorting voor het in dienst houden van een werknemer van 62 jaar of ouder vervalt per 1 januari 2013. Daarvoor in de plaats zou een werkbonus komen voor werkgevers met werknemers van 62 jaar of ouder en een inkomensafhankelijke werkbonus voor werknemers van 61 jaar of ouder. Dit wetsvoorstel is vervallen. Voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder of een arbeidsgehandicapte ontvangt de werkgever een mobiliteitsbonus van maximaal 3 jaar. Het plan voor de mobiliteitsbonus voor het in dienst nemen van een niet uitkeringsgerechtigde 55-plusser gaat echter ook niet door.

### 6 Ontslagvergoeding

Om de lasten voor de werkgever en de overheid zelf te verlagen, wordt de wetgeving met betrekking tot de ontslagvergoeding of gouden handdruk aangepast. Op dit moment wordt er op basis van de kantonrechterformules over het algemeen 1 maand salaris per gewerkt dienstjaar uitgekeerd. Dit wil men verlagen naar een kwart van het maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Dit met een maximum van een half jaarsalaris. De werknemers ontvangen de ontslagvergoeding als een aanspraak op scholing of van-werk-naar-werktrajecten.

**Let op!** Deze wetswijziging moet echter nog goedgekeurd worden door de Tweede en Eerste Kamer. De ingangsdatum is om deze reden dan ook nog niet bekend. Wel is inmiddels het wetsvoorstel, waarbij de werkgever de eerste 6 maanden van de WW uitkering zelf zou moeten gaan betalen voor zijn ontslagen werknemer(s), vervallen.

### 7 Afdrachtvermindering onderwijs

De afdrachtvermindering onderwijs wordt afhankelijk van de omvang van het opleidingsprogramma. Als uw werknemer niet de volledige opleiding volgt, dit komt voor bij bijvoorbeeld vrijstellingen, dan heeft u als werkgever ook minder recht op afdrachtvermindering.

Om werkgevers te stimuleren om zich nog meer in te spannen om BBL en HBO-werknemers hun diploma te laten behalen, zal de werkgever bij het behalen van het diploma een aanvullende afdrachtvermindering ontvangen. Ook worden strengere eisen gesteld aan de omvang, de inhoud en het opleidingsniveau van het onderwijsprogramma. Om vast te stellen of er een volwaardig opleidingstraject wordt gevolgd en afgerond, moet er een door alle betrokken partijen gezamenlijk ondertekende program-maverklaring ( een intentieverklaring) als bijlage bij de leerwerkovereenkomst worden opgenomen, waarin men verklaart dat het de intentie is een volledige opleiding te volgen en deze met een erkend diploma af te sluiten. De afdrachtvermindering zal niet meer per loontijdvak verrekend worden, maar eenmaal per jaar. De afdrachtvermindering zal in het laatste loontijdvak van het studiejaar of in het loontijdvak waarin de studie eindigt verwerkt worden. Als de afdrachtvermindering niet volledig verrekend kan worden, dan mag het resterende deel doorgeschoven worden naar het eerstvolgende loontijdvak. Het toetsloon van maximaal 130% van het wettelijk minimumloon voor werknemers jonger dan 25 jaar wordt afgeschaft. Dat geldt ook voor de afdrachtvermindering onderwijs voor startkwalificaties.

**Let op!** Deze wetswijziging is een voorstel en moet nog goedgekeurd worden door de Tweede en Eerste Kamer.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Tot het verstrekken van nadere informatie zijn natuurlijk altijd bereid.

*Met vriendelijke groet,  
Van der Wiel Accountancy  
Salarisadviesgroep*

  
**Van der Wiel**  
Accountancy | Belasting | Advies

Badweg 2  
8934 AA Leeuwarden

Postadres:  
Postbus 1263  
8900 CG Leeuwarden

T: (058) 284 82 84  
F: (058) 280 07 50  
E: [info@van-der-wiel.nl](mailto:info@van-der-wiel.nl)