

Geachte relatie,

Zoals u van ons gewend bent, ontvangt u elke maand een nieuwsbrief met belangrijke onderwerpen. In de nieuwsbrief van november 2017 hebben wij een aantal nieuwsfeiten voor u samengevat.

1. Wijzigingen plannen nieuw Kabinet Rutte III in de loonsfeer.
 - a. De Vlaktaks;
 - b. Verkorten van de maximale looptijd van de 30%-regeling;
 - c. Vrijwilligersvergoeding;
 - d. VAR en DBA wordt vervangen door OGV;
 - e. Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte;
 - f. Risico WGA van 10 jaar naar 5 jaar bij werkgever.
2. Wijzigen pensioenfonds Syntrus Achmea per 1 januari 2018.
3. Loonstroken in 1 handeling betalen via SEPA bestand in Loket en Nmbrs.

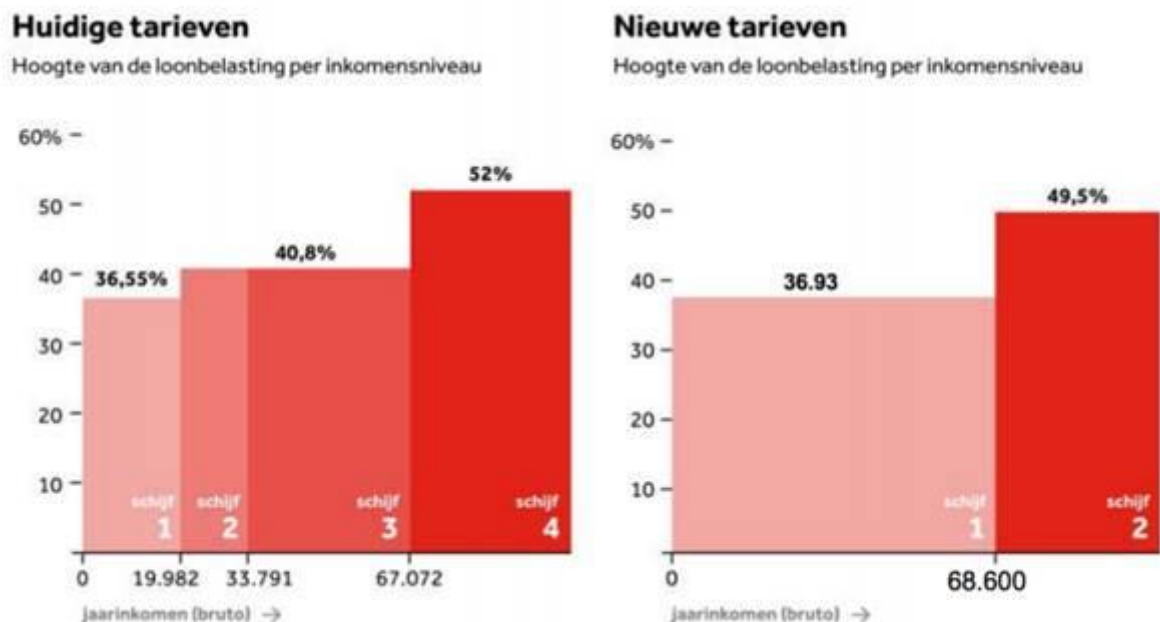
Voor vragen over bijgaande artikelen uit de nieuwsbrief, kunt u contract opnemen met ons.

Wijzigingen plannen nieuw Kabinet Rutte III in de loonsfeer

Het nieuwe kabinet Rutte III heeft een aantal belangrijke wijzigingen in de loonsfeer op het oog. Wij zullen een aantal van deze belangrijke wijzigingen met u doornemen.

1. De Vlaktaks

Een vlaktaks houdt in dat alle inkomensvormen gelijk worden belast voor de loonbelasting, dus één tarief. Een aantal landen heeft dit momenteel en nu wordt hier ook over gesproken voor Nederland. Echter wordt dit geen vlaktaks met één tarief, maar met twee tarieven, zoals zichtbaar in onderstaande grafiek.



Zoals u ziet in bovenstaande grafieken zal dit een voordeel voor de werknemer opleveren met een jaarinkomen die momenteel in de 2^e en 3^e schijf vallen. Voor de werknemers die in de 1^e schijf valt, zal het netto loon nagenoeg gelijk blijven.

2. Verkorten van de maximale looptijd van de 30%-regeling

Momenteel is de 30%-regeling voor 8 jaar geldig bij een medewerker die vanuit het buitenland komt om in Nederland te werken. Deze medewerker moet aan specifieke eisen voldoen om recht te hebben op de 30%-regeling. Deze regeling houdt in het kort in dat u, als werkgever, 30% van het loon inclusief vergoedingen, belastingvrij mag verstrekken.

Het nieuwe kabinet wil dat de looptijd van 8 jaar naar maximaal 5 jaar wordt verkort. Hierdoor wordt het vrijgestelde component van het loon voor deze buitenlandse medewerkers weer eerder belast, hetgeen een kostenpost voor de werkgever kan opleveren.

3. Vrijwilligersvergoeding

Het nieuwe kabinet wil het maximum voor de vrijwilligersvergoeding gaan verhogen van € 1.500 naar een vergoeding van € 1.700 per jaar. Er wordt nog niets gezegd over het maximale maandbedrag en het maximale uurloon.

4. Afschaffen doorsneepremie voor pensioen

Momenteel zijn bij veel pensioenfondsen de premies afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Daarbij wordt een algemene pensioenpot gevuld en vanuit deze pot ontvangen de pensioengerechtigden een pensioenuitkering. Het nieuwe kabinet wil individuele pensioenspaarpotten in plaats van het huidige systeem waarbij gespaard wordt in een algemene pot.

5. VAR en DBA wordt vervangen door OGV (opdrachtgeversovereenkomst)

Vanaf 1 mei 2016 is het niet meer mogelijk om de VAR te gebruiken. Hiervoor in de plaats is de Wet DBA gekomen. Er moet worden aangetoond of een ZZP-er wel of geen werknemer is en er zijn verschillende modelovereenkomsten opgesteld. Met deze modelovereenkomsten was het mogelijk om vast te leggen dat er geen sprake is van een arbeidsverhouding. De handhaving op de modelovereenkomsten is uitgesteld tot 30 juni 2018.

Het nieuwe kabinet wil de Wet DBA afschaffen en wil hiervoor in de plaats de ZZP-ers indelen in 3 categorieën.

- Uurtarief maximaal € 15 – € 18: altijd werknemer, mits – > 3 maanden, of – verrichten reguliere bedrijfsactiviteiten;
- Uurtarief minimaal € 75: opting out, mits – maximaal een jaar, of – niet verrichten reguliere bedrijfsactiviteiten;
- ZZP-er met een Opdrachtgeversverklaring (OGV).

De OGV wordt ingevuld aan de hand van een webmodule waarin duidelijke vragen worden gesteld. Dit zorgt voor duidelijkheid en zekerheid vooraf.

6. Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte

Momenteel is er een loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar bij een zieke medewerker. Voor de MKB sector wil het nieuwe kabinet dit wijzigen naar maximaal 1 jaar doorbetalingsverplichting. Om het tweede jaar dat nu door de werkgever betaald wordt op te vangen, wordt er een uniforme lastendekkende premie ingevoerd. Volgens het nieuwe kabinet vallen ondernemingen onder de MKB sector als er maximaal 25 werknemers in dienst zijn. Dit zou voor werkgevers een extra kostenpost kunnen opleveren.

7. Risico WGA van 10 jaar naar 5 jaar bij werkgever

Sommige bedrijven hebben ervoor gekozen om eigen risicodragers te worden voor de WGA. Dit houdt in dat de werkgever zelf verantwoordelijk is voor re-integratie van de medewerker en hierdoor veelal een lagere premie hoeft te betalen. Het is mogelijk om dit per 3 jaar te wijzigen.

Momenteel dragen werkgevers het risico voor de WGA 10 jaar als een werknemer recht krijgt op een WGA-uitkering. Na 10 jaar betaalt het UWV de uitkering. Ook wordt het UWV verantwoordelijk voor de

re-integratie. Het nieuwe kabinet wil dit risico voor de werkgever verlagen naar 5 jaar. Daarna neemt UWV alle verplichtingen over.

Wijzigingen pensioenfonds Syntrus Achmea per 1 januari 2018

Syntrus Achmea besloot eind vorig jaar onverwachts te stoppen met de pensioenuitvoering voor de bedrijfstakpensioenfondsen met ingang van 1 januari 2018. Door de afname van het aantal klanten werden de kosten te hoog volgens Syntrus Achmea. Het gevolg is dat de betreffende pensioenfondsen gedwongen worden om op korte termijn naar een nieuwe uitvoerder te zoeken. Voor een aantal pensioenfondsen, zoals de slaggers, groothandel in bloemen en kappersbedrijf is dit al bekend, maar voor een groot deel van de pensioenfondsen nog niet.

Loket en Nmbrs gaan de inrichting en de koppelingen met de nieuwe pensioenuitvoerders op orde maken, maar het is mogelijk dat de pensioenaanlevering in januari wat op onthoudt heeft. Wij proberen dit zo goed mogelijk te laten verlopen voor de desbetreffende klanten. Indien er problemen zijn, zullen wij onze klanten hiervan op de hoogte stellen.

Loonstroken in 1 handeling betalen via een SEPA bestand

Het is mogelijk om bij de betaling van de lonen van uw personeelsleden een hoop tijd te besparen. Loket en Nmbrs bieden beide de mogelijkheid om via een SEPA bestand de salarissen te betalen. Hiervoor moeten wij alle IBAN nummers van de medewerkers in de loonadministratie hebben verwerkt en moet uw eigen IBAN nummer ook bij ons bekend zijn.

Loket

Normaliter ontvangt u een e-mail van ons dat uw loongegevens klaar staan in Loket. Na deze e-mail te hebben ontvangen, kunt u inloggen bij Loket en kunt u de loonstroken downloaden.

Als u ingelogd bent in Loket, kunt u, in plaats van de loonstroken te downloaden en handmatig betalingen in de bank klaar te zetten, een SEPA bestand downloaden. Als u in Loket in de laatste goedgekeurde loonrun zit, treft u onderaan de webpagina een button Downloads.

Hieronder staat de regel SEPA. Als alle gegevens bij ons bekend zijn en in Loket zijn verwerkt, kunt u hier een betaalbestand genereren. Dit document is op zichzelf niet leesbaar, maar wel te importeren in uw bankpakket. U kunt het beste dit document opslaan en daarna uw internetbankieren openen. Bij uw internetbankieren kunt u een SEPA bestand uploaden. Dit is per bankpakket anders. Mocht u hier ondersteuning in wensen, dan vernemen wij dat graag.

Nmbrs

In Nmbrs werkt het iets anders dan wij bovenstaand hebben besproken. Als wij de loongegevens verwerkt hebben in Nmbrs ontvangt u hier ook een e-mail over. U kunt dan inloggen in het systeem en de loongegevens inzien bij de salarisdocumenten. Indien u interesse heeft in het betalen van de netto lonen via een SEPA bestand, is het noodzakelijk dat wij dit document voor u zichtbaar maken. In uw loonrun waaruit u normaliter de loonstroken download, komt dan ook een SEPA bestand te staan. Indien de juiste gegevens bij ons bekend zijn, kunt u dit SEPA bestand openen en downloaden net als u met uw loonstroken doet. Bij uw internetbankieren kunt u een SEPA bestand uploaden. Dit is per bank anders, dus mocht u hier interesse in hebben, kunt u altijd even contact opnemen. Dan kunnen wij u hierbij verder ondersteunen.

Indien wij geen IBAN hebben ontvangen van een medewerker, wordt deze medewerker wel meegenomen op de betaallijst, maar wordt hier geen salaris naar overgemaakt. Daarom is het van groot belang dat wij bij het in dienst aanmelden van een medewerker alle gegevens van u ontvangen. Dit geldt voor zowel Loket als Nmbrs.

Het is tevens bij beide systemen mogelijk dat u een betaaldatum opgeeft. Indien de loonrun klaar is en u de betaling alvast in de bank wilt zetten, maar nog niet wilt betalen, is dit een uitkomst. De betaaldatum die u in het SEPA bestand opneemt, is de uitbetaaldatum voor de gehele loonrun.

Met vriendelijke groeten,

Varshni Madho en Michelle Bergshoeff- Bas



Middelweg 68A / 1911 EH Uitgeest / 0251 72 48 44 / u-dv.nl



Dit e-mail bericht is vertrouwelijk en persoonlijk. Het gebruik door en / of ter kennis brengen aan anderen dan de geadresseerde van de informatie verzonden met dit e-mail bericht is verboden. Aan dit e-mail bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Bij enige twijfel over dit bericht kunt u telefonisch contact opnemen met de afzender. Afzender controleert al haar uitgaande e-mails op aanwezigheid van virussen. Afzender is niet aansprakelijk voor en / of in verband met alle mogelijke gevolgen en / of schade voortvloeiend uit dit e-mail bericht, zoals schade door virussen.