



Nieuwe wet- en regelgeving 2014 (2)

Inleiding.

In deze vooraankondiging informeert Apollo Payroll Support u over de geplande wijzigingen en aanpassingen in de Payroll Business voor 2014.

Gedifferentieerde premie werkhervattingskas (Whk).

Per 1-1-2014 betaalt u als werkgever de nieuwe Gedifferentieerde premie werkhervattingskas (Whk). Deze premie is opgebouwd uit de volgende drie premiecomponenten.

1. WGA voor vaste dienstbetrekkingen (afgekort WGA vast).
Dit premiedeel vervangt de huidige gedifferentieerde premie WGA. Bent u eigen risicodragers voor de WGA, dan hoeft u dit premiedeel niet te betalen. Ook voor het jaar 2014 geldt dat u maximaal 50% van dit premiedeel mag verhalen op het nettoloon van de werknemer.
2. WGA voor flexibele dienstbetrekkingen (afgekort WGA flex).
Dit premiedeel is nieuw. Dit premiedeel moet u in 2014 en 2015 altijd betalen, ook als u eigen risicodragers bent voor de WGA. Net als voor de WGA vast geldt dat u maximaal 50% van dit premiedeel mag verhalen op het nettoloon van de werknemer.
3. ZW voor flexibele dienstbetrekkingen (afgekort ZW flex).
Tot 2014 was er geen aparte premie voor de ZW, maar was de premie ZW verwerkt in een opslag op de sectorpremie. Vanaf 1-1-2014 vervalt deze opslag in de sectorpremie en betaalt u de ZW via deze nieuwe premiecomponent. Als u eigen risicodragers bent voor de ZW, hoeft u dit premiedeel niet te betalen. Dit premiedeel kunt u niet verhalen op het loon van de werknemer.

Het totaal van deze drie premiecomponenten moet aangeleverd worden aan de loonaangifte via de rubriek Gedifferentieerde premie Whk.

Verhoging AOW-leeftijd.

Het kabinet Rutte Asscher wil de AOW-leeftijd na 2015 sneller verhogen naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Hiervoor moet de wet gewijzigd worden. De Tweede en Eerste kamer moeten dit wetsvoorstel nog behandelen en goedkeuren.

Het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft gevolgen voor de volgende zaken:

- Het tijdstip waarop de premieheffing sociale verzekeringen beëindigd moet worden.
- Het tijdstip waarop geen AOW-premie meer wordt geheven voor de loonheffing.
- Het tijdstip waarop geen AOW-premie meer wordt geheven voor de eindheffing.
- Het tijdstip waarop premiekortingen niet meer mogen worden toegepast.

De verhoging van de AOW-leeftijd wordt stapsgewijs ingevoerd afhankelijk van de leeftijd. Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is geregeld volgens onderstaand schema.



Geboortedatum	Geboortedatum	AOW-gerechtigde	Jaar AOW
Van	t/m	leeftijd	leeftijd
1-1-1892	31-12-1947	65	<2012
1-1-1948	30-11-1948	65 + 1 maand	2013
1-12-1948	31-10-1949	65 + 2 maanden	2014
1-11-1949	30-9-1950	65 + 3 maanden	2015
1-10-1950	31-7-1951	65 + 5 maanden	2016
1-8-1951	31-5-1952	65 + 7 maanden	2017
1-6-1952	31-3-1953	65 + 9 maanden	2018
1-4-1953	31-12-1953	66	2019
1-1-1954	30-9-1954	66 + 3 maanden	2021
1-10-1954	30-6-1955	66 + 6 maanden	2021
1-7-1954	31-3-1956	66 + 9 maanden	2022
1-4-1956	21-12-2100	67	2023

Algemene heffingskorting.

De algemene heffingskorting wordt met ingang van 1 januari verhoogd tot € 2.103,00 en inkomensafhankelijk afgebouwd. In de praktijk betekent dit dat in 2014 de algemene heffingskorting voor inkomens vanaf het begin van de tweede tariefschijf tot het einde van de derde tariefschijf wordt afgebouwd. Voor 2014 geldt een afbouw van 2% en het maximale bedrag van de afbouw bedraagt € 737,00.

Werkbonus.

Met ingang van 1 januari 2014 moet de werkbonus in de loonadministratie worden berekend. Medewerkers komen voor de werkbonus in aanmerking als zij op 31-12-2013 60, 61, 62 of 63 jaar oud zijn en loon uit tegenwoordige dienstbetrekking genieten.

De werkbonus:

- start als het loon op jaarbasis € 16.043,00 bedraagt.
- bedraagt 61,684% van het loon met een maximum van € 1.100,00.
- wordt weer afgebouwd bij een loon op jaarbasis van € 21.293,00.
- wordt vanaf die grens verlaagd met 11,219% van het loon. De afbouw bedraagt net als de opbouw maximaal € 1.100,00.

Afdrachtvermindering onderwijs vervallen.

Per 1 januari 2014 vervalt de afdrachtvermindering onderwijs. Er geldt geen overgangsrecht. Hiervoor in de plaats komt een subsidieregeling van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Voor meer informatie over deze nieuwe subsidieregeling verwijzen wij u naar www.rijksoverheid.nl.



Loonaangifte (LAG).

In de loonaangifte 2014 komt de afdrachtvermindering onderwijs te vervallen. De gedifferentieerde premie WGA wordt vervangen door de Gedifferentieerde premie Whk.

Let op, de pseudo eindheffing hoge lonen (crisisheffing) is met een jaar verlengd. De werkgever is 16% loonbelasting verschuldigd voor zover het loon van de werknemer in 2013 meer bedraagt dan € 150.000,00.

NB Er lopen proefprocedures tegen de houdbaarheid van de deze crisisheffing.

Jaaropgave uitgebreid.

De jaarloonopgave wordt uitgebreid met de volgende rubrieken:

- de werkgeversheffing ZVW.
- het totaal aan premie werknemersverzekeringen.

Stamrechtvrijstelling.

De stamrechtvrijstelling vervalt per 1 januari 2014. Hierdoor is een beëindigingsvergoeding direct progressief belast. Bestaande stamrechtenaanspraken kunnen in 2014 in een keer worden opgenomen. Er is dan geen revisierente verschuldigd, terwijl slechts 80% van de aanspraak in de heffing zal worden betrokken. Er geldt overgangsrecht waarbij de stamrechtvrijstelling, onder voorwaarden, mogelijk blijft bij ontslag in 2014.

Werkkostenregeling.

De verplichte invoering is met een jaar uitgesteld tot 1 januari 2015. De werkkostenregeling vervangt het huidige systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen door middel van:

- wijziging van het loonbegrip.
- vervallen van vrije vergoedingen en verstrekkingen.
- nieuwe waarderingsregels loon in natura
- aanwijzing vergoeding/verstrekking als eindheffingsbestanddeel.
- gerichte vrijstellingen
- forfaitaire (vrije) ruimte ter hoogte van de loonsom onbelast

Verscherping inlenersaansprakelijkheid.

Ter bestrijding van malafide uitleners wordt voorgesteld om de inlenersaansprakelijkheid voor inleners die in zee gaan met niet-gecertificeerde uitleners te verscherpen. Niet-gecertificeerde uitleners zijn uitzendondernemingen die niet zijn opgenomen in het register van Stichting Normering Arbeid (SNA) en geen beschikking hebben over het SNA-keurmerk gebaseerd op de NEN 4400-1 of NEN 4400-2.

Op dit moment kunnen inleners hun inlenersaansprakelijkheid beperken door een deel van het factuurbedrag op de geblokkeerde rekening (G-rekening) van de uitlener te storten. Op basis van het voorstel worden niet-gecertificeerde uitleners verplicht om een depotrekening bij de ontvanger aan te houden. De inlener wordt verplicht om minimaal 35% van het factuurbedrag op deze depotrekening te storten. Een inlener die dat niet doet, kan aansprakelijk worden gesteld voor de door de uitlener verschuldigde loon- en omzetbelasting en sociale



verzekeringspremies. Die aansprakelijkheid wordt tevens gesteld op 35% van het in rekening gebrachte bedrag.

Indien de feitelijk verschuldigde belasting en premie lager is dan 35%, kan de aansprakelijkheid worden verlaagd tot dat lagere percentage. Indien de inlener niet voldoet aan de stortingsverplichting, kan aan hem een verzuimboete worden opgelegd van maximaal € 7.800 (en maximaal € 19.500 voor de uitlener!). De stortingsverplichting en aansprakelijkheid gelden niet voor gecertificeerde uitleners. Deze wijziging zal in werking treden nadat het stelsel van depotrekeningen is ingegaan. De vermoedelijke datum van inwerkingtreding is 1 januari 2016.

