

Administratie Partners B.V.
Nijverheidsweg 9b
3433 NP Nieuwegein
Tel.: 030 608 16 15
Fax : 030 608 09 84
info@administratie-partners.nl
www.administratie-partners.nl

Nieuwegein, 15 november 2005

Betreft: *'informatie met betrekking tot wetwijzigingen, fiscale tips en andere aandachtspunten'*

Geachte heer/mevrouw,

Het zal u vast niet ontgaan zijn. Per 1 januari 2006 staat er het nodige te gebeuren op het gebied van sociale zekerheid, fiscale wetgeving, ziektekostenverzekeringen, wijziging in de heffing van premies voor werknemersverzekeringen, aangifte voor de loonheffing en nog een aantal verwante zaken. Wij willen door middel van deze informatiebrief de belangrijkste punten voor u nog eens op een rijtje zetten.

U vindt ook een beknopte checklist bij deze nieuwsbrief. Hierop kunt u snel zien wat u op welk moment geregeld moet hebben. Tevens is een bijlage bijgevoegd welke wij, indien Administratie Partners uw salarisadministratie verzorgt, graag ingevuld van u retour willen ontvangen.

Loonaangifte 2006

Eén van de belangrijke wijzigingen die het gevolg is van deze wetwijzigingen, is de overheveling van de heffing en inning van de premies werknemersverzekeringen van UWV naar de Belastingdienst. Op dit moment ontvangt u van UWV een nota voor de premieheffing werknemersverzekeringen en doet u maandelijks of per kwartaal aangifte voor de loonheffing bij de Belastingdienst. Per 1 januari 2006 vervallen beiden en komt de nieuwe loonaangifte hiervoor in de plaats. De loonaangifte geschiedt maandelijks of per vier weken en zal volledig elektronisch plaatsvinden.

De termijn waarbinnen de aangifte gedaan moet zijn blijft ongewijzigd. Uiterlijk binnen een maand na afloop van een aangiftetijdvak dient zowel de aangifte als de afdracht te zijn gedaan. Echter is het aan te raden om de aangifte binnen 14 dagen na het aangiftetijdvak te verzenden. Vanaf de 15e dag tot aan de 25e dag na het aangiftetijdvak verstuurt de Belastingdienst namelijk een retoumelding waarop aangegeven wordt of dat de ingezonden aangifte al dan niet correct is geschiedt. In de periode tussen de 25e en de laatste dag na het aangiftetijdvak moet zowel de juiste aangifte als de betaling door de Belastingdienst ontvangen zijn.

Dit heeft voor u als werkgever een paar consequenties. Het kan zijn dat u de salarisadministratie aan Administratie Partners heeft uitbesteed, maar dat u de aangifte loonheffing op dit moment zelf invult en indient bij de Belastingdienst. Met de komst van de verplichte elektronische loonaangifte is dit laatste niet meer mogelijk. De loonaangifte zal rechtstreeks vanuit ons salarispakket verzonden worden naar de Belastingdienst. Er bestaat nog wel een mogelijkheid om de loonaangifte zelf via de website van de Belastingdienst in te dienen, echter de hoeveelheid gegevens die gevraagd wordt is dusdanig groot en complex dat wij u dit niet aanraden. De loonaangifte 2006 bestaat uit een collectief deel en een nominatief deel. Het collectieve deel is vergelijkbaar met de huidige aangifte loonheffing aangevuld met de gegevens voor de heffing van werknemersverzekeringen. Het nominatieve deel van de aangifte bestaat uit ongeveer 70-80 gegevens per werknemer. Met deze gegevens wordt de polisadministratie gevuld.



De polisadministratie

De polisadministratie wordt beheerd door UWV. Deze polisadministratie zal de gegevens van ruim 400.000 werkgevers en ca. 8.000.000 werknemers bevatten, en zal op termijn leiden tot lastenverlichting voor werkgevers. UWV en andere instellingen (o.a. Centraal Bureau voor de Statistiek, Centrum voor Werk en Inkomen, Sociale Verzekerings Bank, Gemeentelijke Sociale Dienst en College van Zorgverzekeraars) zullen namelijk gebruik maken van de gegevens uit de polisadministratie en niet langer op diverse momenten gegevens uitvragen bij de werkgever. Het zal enige jaren duren voordat de polisadministratie voldoende gegevens bevat. Tot die tijd zal er soms nog wel uitvraag plaatsvinden over voornamelijk gegevens van voor 1 januari 2006. Bijvoorbeeld wanneer een ex-werknemer in 2006 een WW-uitkering aanvraagt bij UWV.

Eerstedagsmelding

Medio 2006 zal de eerstedagsmelding (EDM) ingevoerd worden. Deze verplicht de werkgever een nieuwe werknemer aan te melden uiterlijk de laatste dag vóór indiensttreding. In situaties waarin het aangaan van de dienstbetrekking en de aanvang van de werkzaamheden op dezelfde dag vallen is een uitzondering op deze regel van toepassing. Hoe de eerstedagsmelding er precies uit komt te zien is op dit moment nog niet bekend. Momenteel wordt met de marktpartijen gesproken over de manier van aanleveren en de inhoud van de EDM-berichten.

Extra gegevens loonadministratie

In verband met de nieuwe loonaangifte zullen in de loonadministratie ook een aantal extra gegevens geadministreerd moeten worden. Zo moet bijvoorbeeld van iedere werknemer de geboortenaam (let op de juiste schrijfwijze) vermeld worden. Ook moet per werknemer een landcode en nationaliteit, alsmede soort arbeidsovereenkomst vastgelegd gaan worden. Deze gegevens moeten door Administratie Partners zijn ontvangen en verwerkt voordat wij de eerste salarissen van 2006 voor u kunnen verwerken. De eerste verloning over januari 2006 zal mede i.v.m. de nieuwe methodiek van verwerking helaas iets later gedraaid kunnen worden als dat u normaal van ons gewend bent.

Boetebeleid Belastingdienst

Naast alle bovengenoemde wijzigingen, zal ook het boetebeleid van de belastingdienst per 1 januari 2006 wijzigen. Was de maximale boete, voor het niet of niet tijdig doen van de aangifte loonheffing, in 2005 nog € 113,-, vanaf 2006 is deze maximaal € 1.134,-. Hetzelfde bedrag geldt bij het onjuist of onvolledig doen van aangifte, het niet of niet tijdig ontvangen van correctieberichten en het onjuist of onvolledig ontvangen van correctieberichten. De boete voor het niet tijdig betalen van de verschuldigde loonheffingen is bijna ongewijzigd; Per 1 januari 2006 bedraagt de maximale boete voor dit verzuim 10% van het te laat of te weinig betaalde bedrag met een maximum van € 4.537,-.

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

In 2006 gaat de WIA (goeddeels) de WAO vervangen. Feitelijk gaat de WIA ingaande 29 december 2005 al in wat belangrijk is in het geval u momenteel eigenrisicodragend voor de WAO bent (zie checklist). Bij de WIA staat "werken naar vermogen" centraal. Ofwel: "Het gaat niet om wat je niet meer kan, maar om wat je nog wel kan." De WAO blijft gelden voor alle werknemers die reeds voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt raakten.

De afgelopen jaren is de rol van de werkgever bij ziekte van de werknemer steeds groter geworden. De WIA vormt het sluitstuk van het nieuwe stelsel rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en reïntegratie.

Nog even in het kort de oude WAO-regeling. Sinds 1 januari 2004 dient u het loon van een zieke werknemer twee jaar lang door te betalen. Voor beide jaren minimaal 70% van het laatstverdiende loon, met in het eerste ziektejaar het wettelijk minimumloon als ondergrens. Tevens was ook vastgelegd dat over die twee jaar in totaal niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon wordt betaald. Aan het einde van het tweede jaar bepaalt het UWV of beide partijen er alles aan hebben gedaan om de zieke werknemer weer aan de slag te houden / krijgen.



De uitgangspunten van het nieuwe stelsel zijn: Werkgever en werknemer blijven samen verantwoordelijk voor een gezonde werkomgeving. Werkgever en werknemer moeten zich, meer nog dan voorheen, samen inspannen om bij langdurige ziekte terugkeer naar werk mogelijk te maken. De nadruk ligt op wat mensen wel kunnen, niet op wat ze niet meer kunnen. Werknemers die deels arbeidsgeschikt zijn, krijgen een uitkering. Hoe arbeids(on)geschikt iemand is, hangt af van wat hij of zij door ziekte of gebrek aan inkomen verliest. Werken, en dus ook weer of meer werken, moet lonend zijn. Wie geheel arbeidsongeschikt is en waarbij herstel niet waarschijnlijk is, krijgt een solide uitkering.

De WIA bestaat uit twee regelingen:

- de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, de WGA;
- de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten, de IVA.

De WIA onderscheidt drie categorieën arbeidsongeschikten: Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn: Dit zijn werknemers met een loonverlies van 80% tot 100%, waarbij herstel binnen vijf jaar wordt uitgesloten. Zij vallen onder de regeling IVA.

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn: Dit zijn werknemers met een loonverlies van 35% tot 80% en de groep van 80% tot 100% waarvan verwacht wordt dat (gedeeltelijk) herstel op termijn zal plaatsvinden. Zij vallen onder de regeling WGA en zijn voor inkomensvoorziening te onderscheiden in werkende en niet werkende arbeidsongeschikten. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn vallen buiten de regelingen en moeten vooral aan het werk proberen te blijven. Lukt dat niet, dan komen ze in de WW of bijstand.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt.

Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, moet dus in principe bij de werkgever in dienst blijven. Werkgever en werknemer bekijken samen wat de beste oplossing is. Is terugkeer naar de eigen functie mogelijk? Misschien moet daarvoor de werkplek of het takenpakket worden aangepast. Anders gaan werkgever en werknemer samen op zoek naar andere mogelijkheden binnen het bedrijf. Lukt dit allemaal toch niet, hoe goed werkgever en werknemer het ook proberen? Dan kan de werkgever eventueel een ontslagvergunning aanvragen. Als de werknemer binnen 5 jaar bij een andere werkgever aan de slag kan, komt die nieuwe werkgever in principe in aanmerking voor de premiekorting en de no risk polis.

35% tot 80% arbeidsongeschikt of meer dan 80% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt.

Een werknemer die ten minste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, of een werknemer die meer dan 80% arbeidsongeschikt is maar waarbij veel kans op herstel is, valt onder de regeling WGA. Bij gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid wordt verwacht dat werknemers werken naar vermogen. De WGA maakt het aantrekkelijk om weer en meer te werken. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van hoeveel men werkt.

Meer dan 80% arbeidsongeschikt en geen of geringe kans op herstel.

Een werknemer die ten minste 80% arbeidsongeschikt is en waarbij geen of slechts geringe kans op herstel is, valt onder de regeling IVA. Deze volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer krijgt van UWV een uitkering van 70% van het laatste loon (met een maximum). Deze uitkering duurt, zolang de gezondheid niet verbetert, tot aan de 65e verjaardag. Als er nog een geringe kans is op herstel, komt men in de IVA maar wordt men jaarlijks herbeoordeeld. Uitkomst hiervan kan zijn dat men in de IVA blijft of dat men gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard. In dat laatste geval komt men in de regeling WGA. Men kan ook geheel arbeidsgeschikt bevonden worden.

Eigenrisicodragen WAO/WIA

Eigenrisicodragen WAO

In 2004 was het voor kleine werkgevers eenmalig mogelijk om eigenrisicodrager te worden voor de WAO. Dit hield in dat de werkgever het risico van arbeidsongeschikte werknemers zelf ging dragen of onderbracht bij een private verzekeraar. Deze werkgever hoefde dan geen gedifferentieerde WAO premie meer aan UWV te betalen.



Eigenrisicodragen WGA

Een werkgever kan zelf kiezen hoe hij wil omgaan met het risico van gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid van zijn werknemers. Hij kan dit risico publiek verzekeren bij UWV; UWV betaalt dan zo nodig de WGA-uitkering en is verantwoordelijk voor de reïntegratie van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Hij kan ook 'eigenrisicodrager' worden en eventueel een verzekering bij een private verzekeraar afsluiten. De werkgever is dan zelf verantwoordelijk voor de reïntegratie en voor het betalen van de WGA-uitkeringen. De periode van eigenrisicodragen is voor 2006 op 4 jaar gesteld. In 2006 wordt vastgesteld hoe lang deze periode vanaf 2007 zal zijn.

In de invoeringswet WIA is de volgende systematiek gekozen voor het geval een werkgever eigenrisicodrager voor de WGA wil worden: Als een werkgever al vóór 1-1-2005 eigenrisicodrager voor de WAO was, dan wordt hij automatisch eigenrisicodrager voor de WGA, tenzij hij uiterlijk 28-12-2005 bij UWV aangeeft dat niet te willen worden. Of het voor u interessant is om eigenrisicodrager te blijven voor de WGA hangt af van een aantal factoren. Dit zal per werkgever bekeken moeten worden. Als een werkgever geen eigenrisicodrager voor de WAO is of dat pas na 1-1-2005 is geworden en per 1 januari 2006 eigenrisicodrager voor de WGA wil worden, dan moet hij dat uiterlijk 28-12-2005 aanvragen bij UWV. Deze keuze is echter voorbehouden aan grote werkgevers (loonsom \geq € 642.500,-). Voor kleine werkgevers is dit pas mogelijk vanaf 1 januari 2007.

Eigenrisicodragen IVA

Vanaf 2008 is het, als premiedifferentiatie ook voor de IVA wordt ingevoerd, ook mogelijk om voor de IVA eigenrisicodrager te worden, maar alleen in combinatie met eigenrisicodragen voor de WGA. De periode van eigenrisicodragen IVA is 4 jaar.

Net als bij de WGA geldt dat eigenrisicodragers WAO automatisch eigenrisicodragers IVA worden, behalve als ze zich daarvoor tijdig (bij de Belastingdienst) afmelden.

In- en uitloopriscio's WGA en IVA

Bedrijven die eigenrisicodrager worden, moeten vanaf dat moment de lopende uitkeringslasten gaan dragen. Bovendien moet ze de eventuele WGA- of IVA-uitkeringen gaan betalen van werknemers die al ziek zijn. Dit is het zogenaamde inloopriscio. Bedrijven die het eigenrisicodragen willen beëindigen, blijven verantwoordelijk voor de WGA- en IVA-uitkeringen die werknemers op dat moment krijgen. Dit is het zogenaamde uitloopriscio.

Eigen risicodrager blijven of worden

U dient zeer goed te overwegen of de mogelijke lagere premie bij een private verzekeraar opweegt tegen b.v. de verplichting van de intern op te stellen bezwaarprocedure en de kosten en risico's van het eventuele in- en uitloopriscio.

Premie

In 2006 zullen alle werkgevers een basispremie betalen voor WAO, WGA en IVA. Voor de WAO komt hier de gedifferentieerde premie bij, behalve voor eigenrisicodragers. Zij betalen premie aan de private verzekeraar of betalen de uitkeringen voor de arbeidsongeschikte werknemers zelf.

In 2007 zal ook de gedifferentieerde premie voor de WGA betaald moeten worden, tenzij werkgevers kiezen voor eigenrisicodragen voor de WGA. Werkgevers die reeds in 2006 eigenrisicodrager waren krijgen in 2007 een deel van de, in 2006 betaalde, basispremie terug omdat zij in 2006 via de basispremie ook bijdragen aan de kosten van de WGA.

Een arbeidsongeschikte werknemer in dienst nemen of houden

De WGA omvat ook een uitgebreid reïntegratiepakket voor werknemers en werkgevers. Zo kunnen werknemers voorzieningen krijgen voor werkplekaanpassingen en hulp bij reïntegratie. Werkgevers kunnen premiekorting krijgen om het aantrekkelijk te maken om gedeeltelijk arbeids(on)geschikten in dienst te nemen of te houden. Ook kunnen werkgevers aanspraak maken op een vergoeding van UWV bij uitval van de arbeidsgehandicapte werknemer. UWV betaalt de werkgever ziekengeld.



Mogelijk teruggaaf van premie voor verzekeringen WAO-hiaat

In veel CAO's is een collectieve verzekering voor het WAO-hiaat opgenomen. Veel werkgevers die niet onder een CAO vallen hebben dit individueel voor hun werknemers geregeld. Door het vervallen van de WAO per 2006 is in de jaren 2004 en 2005 waarschijnlijk onterecht premie betaald voor deze verzekeringen. Door veel verzekeringsmaatschappijen is inmiddels gecommuniceerd naar hun cliënten dat er restitutie verwacht mag worden van 100% van de betaalde premie over 2005 en (rondom) 75% van de betaalde premie over 2004.

De nieuwe Zorgverzekeringswet

Per 1 januari 2006 gaat de nieuwe Zorgverzekeringswet in.

In het nieuwe stelsel vervalt het onderscheid tussen ziekenfonds- en particulier verzekerden. Voor alle Nederlandse ingezetenen komt er één zorgverzekering. Iedere ingezetene vanaf 18 jaar moet zich verplicht verzekeren voor de basisverzekering. Indien gewenst kan men zich daarnaast aanvullend verzekeren voor zorg die niet in de basisverzekering is opgenomen.

Basisverzekering

De dekking van de basisverzekering is ongeveer vergelijkbaar met het huidige ziekenfondspakket. De inhoud ervan is wettelijk vastgelegd. De nominale premie voor de basisverzekering zal ongeveer € 1.050,- bedragen. Verzekeraars zijn verplicht u te accepteren voor de basisverzekering, ongeacht uw leeftijd, geslacht of gezondheidstoestand. Ook mag de zorgverzekeraar de premie niet laten afhangen van uw persoonlijke situatie.

Aanvullende verzekering

De dekking en premie voor de aanvullende verzekering verschillen per verzekeraar. Wanneer u niet van zorgverzekeraar verandert, kunt u uw huidige aanvullende verzekering per 1 januari 2006 gewoon behouden. Wilt u naar een andere verzekeraar, dan heeft deze voor de aanvullende verzekering geen acceptatieplicht.

Keuzemogelijkheden

Onder de nieuwe zorgverzekeringswet heeft u een aantal keuzemogelijkheden: zoals keuze van de zorgverzekeraar, keuze van het soort verzekering (natura- of restitutiepolis) en keuze van het eigen risico (geen of oplopend van 100 tot maximaal 500 euro). Voor 16 december ontvangt u van uw huidige zorgverzekeraar een aanbod voor de nieuwe zorgverzekering en een aanvullende dekking. Dit aanbod is gebaseerd op uw huidige polis. Wanneer u niet reageert, dan bent u vanaf 1 januari 2006 automatisch verzekerd voor deze zorgverzekering. Tot 1 maart wordt u ook voor het aanvullende pakket geaccepteerd zonder selectie. Wanneer u een andere zorgverzekering of zorgverzekeraar wilt kiezen, dient u vóór 1 maart 2006 op te zeggen bij uw huidige verzekeraar. Uiterlijk 1 mei 2006 moet u een zorgverzekering afgesloten hebben. In alle gevallen betaalt u premie vanaf 1 januari 2006.

Belastingmaatregelen en zorgtoeslag

Om de zorgverzekering betaalbaar te houden, zijn er een aantal belastingmaatregelen genomen. Zo wordt o.a. de premie van de AWBZ verlaagd. Ook kunnen verzekerden in aanmerking komen voor Zorgtoeslag. Dit is een bijdrage, die door de Belastingdienst wordt uitbetaald, en afhankelijk is van persoonlijke situatie en het inkomen van de verzekerde en zijn/haar partner. Na afloop van het jaar wordt bekeken of er misschien teveel of te weinig Zorgtoeslag ontvangen is en wordt één en ander rechtgetrokken.

Voorwaarden voor Zorgtoeslag:

- u bent 18 jaar of ouder
- u heeft een zorgverzekering volgens de nieuwe zorgverzekeringswet
- uw inkomen is niet te hoog. Als u geen toeslagpartner heeft max. € 25.000,-
Als u wel een toeslagpartner heeft gezamenlijk max. € 40.000,-
- is het gezamenlijk inkomen lager dan € 17.500,-, dan krijgt u waarschijnlijk de maximale Zorgtoeslag.



Heeft u uw aanvraag zorgtoeslag nog niet ingeleverd bij de Belastingdienst dan is het nog niet te laat. Ook na 1 november 2005 kunt u nog een aanvraag zorgtoeslag indienen. U ontvangt de eerste maandelijkse uitbetaling van de toeslag niet meer eind december 2005 maar eind januari 2006. Dat u de toeslag na 1 november aanvraagt, heeft geen invloed op de hoogte van de totale toeslag. U ontvangt op jaarbasis evenveel geld. U kunt de zorgtoeslag ook nog aanvragen via de Inkomstenbelasting 2006. Belangrijk is dan wel dat deze aangifte Inkomstenbelasting ingeleverd wordt voor 1 april 2007.

Premie

Naast de nominale premie, die door de verzekerde direct aan de zorgverzekeraar wordt voldaan, komt er ook een inkomensafhankelijke premie voor de zorgverzekeringswet (zoals nu bij de ziekenfondswet ook het geval is). Deze premie zal in 2006 6,5% bedragen van het loon van de werknemer en zal worden ingehouden op het loon van de werknemer. De werkgever is verplicht deze premie aan de werknemer te vergoeden. Net als nu het geval is bij de Ziekenfondswet, zal deze werkgeversbijdrage tot het loon voor loonheffing gerekend worden. De werknemer betaalt hierover dus loonheffing. Het maximumloon waarover premie berekend zal worden is ongeveer € 30.000,-.

De werkgever kan er voor kiezen om een collectieve verzekering voor zijn werknemers af te sluiten. De werkgever kan hierdoor eventueel een korting bedingen (wettelijk maximaal 10% korting voor de basisverzekering, geen maximum voor de aanvullende verzekering) of toegang voor zijn werknemers zonder selectie. Hij kan er ook voor kiezen een extra financiële bijdrage aan de werknemer te geven.

In een aantal CAO's of individuele arbeidsovereenkomsten is een bijdrage voor de werknemer voor zijn particuliere ziektekostenverzekeringen vastgelegd. Als deze CAO of arbeidsovereenkomst nog doorloopt in 2006 zou de werkgever in theorie dubbel moeten betalen aan de werknemer, te weten de verplichte bijdrage voor de zorgverzekering en de CAO bijdrage voor de particuliere ziektekostenverzekering. Om dit te voorkomen, is in de wet een salderingsartikel opgenomen. Dit betekent dat de werkgever de premie die hij op basis van de nog lopende verplichtingen moet voldoen, in mindering mag brengen op de verplichte bijdrage voor (het basispakket van) de zorgverzekeringswet.

Voorbeeld Bijdrage premie ziektekostenverzekering

Indien momenteel door de werkgever aan de werknemer een bijdrage i.v.m. de premie van de particuliere ziektekostenverzekering wordt vergoed, wordt deze bijdrage feitelijk vervangen door de 6,5% inkomensafhankelijke premie, te weten € 162,50 per maand (€ 30.000,- * 6,5% gedeeld door 12). De werkgever kan dan besluiten het meerdere dat momenteel vergoed wordt ten opzichte van de inkomensafhankelijke premie aan de werknemer bruto te compenseren. Een werknemer die momenteel een vergoeding ontvangt van € 250,- per maand zou dan per maand een bruto compensatie kunnen ontvangen van € 87,50.

Zelfstandig ondernemers krijgen van de Belastingdienst een aanslag voor de inkomensafhankelijke premie van de zorgverzekering. Zij zullen een lagere premie van ongeveer 4,4% over het inkomen betalen. Ook gepensioneerden zullen deze lagere premie van 4,4% over hun (pré)pensioenuitkering betalen. Beiden betalen de premie immers zelf. Er is geen vergoeding door de werkgever.

Het is recent duidelijk geworden dat de DGA als werknemer gezien wordt via de B.V. Hiervoor geldt derhalve ook de inkomensafhankelijke premie van 6,5% over een maximaal inkomen van € 30.800,-.

Verzekerden tot 18 jaar betalen geen premie voor de zorgverzekeringswet.

No-claim

In 2005 werd reeds de no-claim regeling ingevoerd. Wanneer verzekerden van 18 jaar of ouder voor minder dan € 255,- gebruik maken van de gezondheidszorg (exclusief kosten voor huisartsenzorg, verloskundige zorg en kraamzorg), kunnen zij de gehele of een deel van de door hen betaalde premie terugkrijgen. Deze regeling blijft onder de nieuwe Zorgverzekeringswet van kracht.

Meer informatie omtrent de nieuwe zorgverzekering vindt u op:

www.denieuwezorgverzekering.nl
www.belastingdienst.nl

www.kiesbeter.nl
www.toeslagen.nl



Levensloopregeling / Spaarloonregeling

In 2006 treedt de levensloopregeling in werking. Het doel van deze regeling is het sparen voor verlof. Dit verlof kan zijn zorgverlof, vervroegde pensionering, ouderschapsverlof, een sabbatical, etc. Het verlof kan ook in deeltijd opgenomen worden.

Opbouw verlof

De werknemer mag jaarlijks maximaal 12% van zijn bruto jaarloon sparen op zijn levensloopregeling. In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarloon opgebouwd worden. Dit staat gelijk aan 2,1 jaar volledig verlof of bijvoorbeeld 3 jaar 70% verlof. Wanneer een bepaalde hoeveelheid verlof is opgenomen, kan het saldo van de levensloopregeling weer worden aangevuld naar 210%. Een werknemer kan dus meerdere keren verlof opnemen. Bent u op 31 december 2005, 51 jaar of ouder, maar nog geen 56 jaar, dan valt u onder de overgangsregeling. Voor u vervalt dan de voorwaarde dat binnen de levensloopregeling per jaar niet meer dan 12% van het brutoloon van dat jaar gespaard mag worden. U mag dus meer sparen. Zo kunt u de toegestane maximale bedrag in een kortere periode bij elkaar sparen. Het maximale bedrag is op 210% van het laatstverdiende brutoloon.

De levensloopregeling zal worden aangeboden door verzekeraars, banken en dochters van pensioenuitvoerders. De werknemer bepaalt zelf bij welke instelling hij zijn levensloopregeling wil onderbrengen. Dit heeft als voordeel dat de rekening aangehouden kan worden als de werknemer van werkgever verandert. Een werkgever kan eventueel wel een collectieve regeling aanbieden, maar het staat de werknemer volledig vrij daaraan deel te nemen of te kiezen voor een andere instelling.

Het sparen voor de levensloopregeling kan vanuit het salaris van de werknemer. Het is eventueel wel mogelijk om (bovenwettelijke) vakantiedagen of overuren uit te betalen en hier vervolgens de levensloopregeling mee te vullen. Over de inleg zijn alleen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. De loonheffing wordt pas geheven zodra het verlof wordt opgenomen.

De werkgever mag bijdragen aan de levensloopregeling van zijn werknemers. Voorwaarde is wel dat ook niet-deelnemers ditzelfde bedrag van de werkgever ontvangen.

Verlof opnemen

Dat de werknemer het recht heeft voor verlof te sparen, betekent niet dat de werknemer het recht heeft om dit verlof op te nemen. De werknemer dient dit in overleg met de werkgever te doen. Voor het opnemen van verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (bijvoorbeeld ouderschapsverlof) kan de werkgever alleen weigeren indien er een zwaarwegend bedrijfsbelang is. Wanneer de werknemer verlof opneemt uit zijn levensloopregeling, heeft hij recht op een extra heffingskorting, de levensloopverlofkorting, van € 183,- voor elk jaar dat gespaard is. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Wie de levensloopregeling gebruikt om ouderschapsverlof te financieren krijgt een extra heffingskorting.

Spaarloonregeling

Voor zover nu bekend, blijft de spaarloonregeling bestaan naast de levensloopregeling. Het is voor een werknemer echter niet toegestaan om in hetzelfde jaar zowel aan de spaarloonregeling als aan de levensloopregeling deel te nemen. De werknemer zal jaarlijks een keuze moeten maken aan welke regeling hij dat jaar wil meedoen. Wel kan de werknemer in één kalenderjaar uit beide regelingen geld opnemen. Het tegoed van de levensloopregeling mag alleen worden gebruikt om verlof te financieren.

Voor werkgevers betekent de regeling onder meer het volgende:

- U maakt (maandelijks) een bedrag over aan de levensloopaanbieder (verzekeraar, bank, etc.) en u houdt dit in op het brutosalaris van de werknemer.
- U houdt in de gaten dat de werknemer jaarlijks een keuze maakt tussen of levensloop of spaarloon.
- U bewaakt de fiscale ruimte van de werknemer voor levensloop. Er mag 12% belastingvrij per jaar worden gespaard, tot in totaal een maximum van 210% van het bruto jaarsalaris.
- De levensloopaanbieder keert het levensloopbedrag uit aan de werkgever bij opname.
- U houdt de heffingskorting bij. De werknemer blijft tijdens het verlof in dienst bij u
- De levensloopkorting loopt via de werkgever. U vermeld het bedrag van de levensloopkorting op de jaaropgave van de werknemer. De werknemer neemt dit mee in de aangifte Inkomstenbelasting.



De levensloopregeling is voor werkgevers ongeveer 10% goedkoper dan de spaarloonregeling. Loonheffing over spaarloon bedraagt 25%, terwijl over de levensloopregeling alleen ongeveer 15% aan sociale premies worden afgedragen.

VUT en Prépensioenregelingen

Per 1 januari zijn de bijdragen aan VUT en prepensioenregelingen niet langer fiscaal aftrekbaar. Het is mogelijk om het afkoopbedrag van de prepensioenregeling belastingvrij te storten in de levensloopregeling. In dit geval geldt de maximering van 12% niet. Het pensioenfonds moet hier wel toestemming voor geven.

Lijfrentepremie

Lijfrentepremies betaald voor 1 april 2006 kunnen – voor zover van toepassing en gewenst – nog op de aangifte inkomstenbelasting van 2005 worden verwerkt.

Auto van de zaak in 2006

Voorheen werd de bijtelling over de auto van de zaak via de Inkomstenbelasting direct tussen de Belastingdienst en de werknemer geregeld. Ingaande 1 januari 2006 komt hierin verandering en is de bijtelling van de auto van de zaak onderdeel van de loonheffing. Werkgevers moeten in de loonadministratie het privé-gebruik van een auto van de zaak tot het loon rekenen als een werknemer op jaarbasis meer dan 500 kilometer privé rijdt. De bijtelling bedraagt in dat geval 22% van de cataloguswaarde. Blijft het aantal privé-kilometers op jaarbasis onder de 500 kilometer, dan is er geen sprake van een bijtelling.

Dit betekent dat de kenteken(s) van de auto(s) dienen te worden geregistreerd in de loonadministratie. Over de bijtelling van de auto(s) wordt periodiek loonheffing afgedragen. Op dit moment is een wetsvoorstel in behandeling waarin wordt geregeld dat er geen premies werknemersverzekeringen over de bijtelling geheven en afgedragen worden. Dit resulteert in een voor de werknemer lager netto salaris. Werknemers moeten met een kilometeradministratie zelf bijhouden hoeveel kilometers zij privé hebben gereden. Als de werkgever in de loonaangifte geen bijtelling heeft opgenomen, terwijl dit aan de hand van het aantal gereden privé-kilometers wel het geval had moeten zijn, dan moet de werkgever dit zo snel mogelijk corrigeren. Een eventuele bijtelling wordt ook meegenomen bij het bepalen van het loon voor de premies werknemersverzekeringen.

De bewijslast omtrent al dan niet privé gebruik ligt (vooral nog) bij de werkgever. Om de werkgevers hierin enigszins tegemoet te komen is recent de "verklaring géén privé-gebruik" geïntroduceerd. De werknemer kan deze verklaring aan de Belastingdienst vragen indien de werknemer meent dat de bijtelling in verband met de auto van de zaak op hem niet van toepassing is. Indien de Belastingdienst positief op het verzoek heeft beslist, kan de werkgever de bijtelling in verband met de auto van de zaak achterwege laten. De eventuele discussie met de Belastingdienst over de vraag of er al dan niet sprake is van privé-gebruik kan hierdoor ook gevoerd worden door de werknemer, in plaats van door de werkgever. De verklaring werkt als een vrijwaring voor de werkgever. De naheffingsaanslag loonbelasting in verband met een ten onrechte gebruikte verklaring wordt niet bij de werkgever maar bij de werknemer neergelegd.

Afspraak privé-gebruik auto van de zaak

Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever met het belastingkantoor een collectieve afspraak maken over het privé-gebruik van een auto. De werkgever kan bijvoorbeeld afspreken dat privé-gebruik van een auto niet is toegestaan of dat hij zelf toezicht houdt op het privé-gebruik. Als de werkgever een dergelijke afspraak maakt, hoeft de werknemer niet zelf een kilometeradministratie bij te houden, maar kan de gemaakte afspraak als bewijsmiddel worden gebruikt om bijtelling te voorkomen.

Voorlopige Teruggaaf

Als werknemers nu al een auto van de zaak rijden, is de kans groot dat zij bij het bepalen van de hoogte van hun Voorlopige Teruggaaf Inkomstenbelasting rekening houden met een bijtelling. Veelal vindt de Voorlopige Teruggaaf geautomatiseerd plaats. Voor de werkgever is het daarom belangrijk de werknemers erop te wijzen dat zij zelf uiterlijk in november 2005 de gegevens van hun Voorlopige Teruggaaf inkomstenbelasting aanpassen, zodat in 2006 de auto van de zaak alleen wordt meegerekend voor de aangifte loonheffingen.



Risico-inventarisatie & -evaluatie

Elke werkgever is verplicht om een Risico-inventarisatie & -evaluatie uit te (laten) voeren en dit in een rapport vast te leggen. Dit houdt in dat u ondermeer nagaat of er in uw bedrijf voldoende voorzorgsmaatregelen zijn getroffen om schade aan de gezondheid van u en uw werknemers te voorkomen en of er meer kan of moet worden gedaan. Er is een beknopte checklist beschikbaar voor middelgrote en kleine bedrijven tot 25 medewerkers om zelf een risico-inventarisatie & evaluatie te kunnen uitvoeren op www.rie.nl. Dit is opgezet door Sociale Zaken en Werkloosheid. Uit ervaring is gebleken dat er geregeld gecontroleerd wordt door de arbeidsinspectie. Sinds 1 juli 2005 moet er voor bedrijven met meer dan 15 werknemers in dienst een preventiemedewerker worden aangewezen. Voor bedrijven met minder dan 15 werknemers, mag de eigenaar dit zelf doen. Het is niet verplicht om een cursus voor preventiemedewerker te volgen.

Gebruikelijk loon DGA 2006

Het gebruikelijk loon voor de directeur-grotaandeelhouder (DGA) gaat per 1 januari 2006 omhoog van € 38.118,- naar € 39.000,-, zo heeft staatssecretaris Wijn van Financiën voorgesteld aan de Tweede Kamer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en afgerond op een veelvoud van duizend euro's. Het gebruikelijk loon is een bepaald minimumloon dat de DGA geacht wordt te genieten en waarover belasting betaald moet worden. Onder bepaalde voorwaarden kan dit bedrag worden aangepast.

Kilometervergoeding

Het uniforme bedrag, dat in de inkomstenbelasting in aftrek gebracht kan worden en in de loonbelasting onbelast vergoed mag worden voor zakelijke kilometers, wordt ingaande 1 januari 2006 verhoogd naar € 0,19, in plaats van de huidige € 0,18.

Kerstpakketten

Per 1 januari 2003 is de vrijstelling om onbelast geschenken aan personeel te verstrekken komen te vervallen. Over de schenkingen dient nu loonbelasting en sociale premies te worden ingehouden en afgedragen. Tot een maximaal bedrag van € 35,- (incl. BTW) per jaar kan voor wat betreft het geschenk / kerstpakket voor het personeel echter worden volstaan met 15% eindheffing, af te dragen door de werkgever.

Salarisadministratie

Het is altijd belangrijk uw mutaties tijdig en compleet aan te leveren aan Administratie Partners m.b.t. correcte en tijdige verwerking in uw salarisadministratie. Let op dat u, in het geval u van plan bent in 2005 een kerstentantie aan uw personeel te verstrekken, dit ook tijdig doorgeeft i.v.m. de verloning. Datzelfde geldt ook voor reiskostenvergoedingen die de onbelaste vergoeding te boven gaan en voor bijvoorbeeld de loonbijtelling van het privé gebruik van de mobiele telefoon welke door de werkgever betaald wordt.

Aanleveren stukken

Voor relaties waarvoor wij de salarisadministratie verzorgen verzoeken wij de bijlage(n) compleet ingevuld te retourneren. Het betreft hier een o.a. een opstelling van alle personen waarvoor verloon wordt met daarbij een opgave van het al dan niet privé gebruiken van de auto van de werkgever en de cataloguswaarde van de auto. Tevens kan aangegeven worden of dat Administratie Partners of u zelf de loonaangiften in 2006 gaat verzorgen. Indien dit op het formulier niet is ingevuld gaan wij er van uit dat Administratie Partners dit voor u verzorgt.

Mocht u verder nog vragen hebben naar aanleiding van deze brief of over een bepaald onderwerp nader geïnformeerd willen worden kunt uiteraard contact met ons opnemen.

Hoogachtend,

ADMINISTRATIE PARTNERS B.V.
Arie van den Dool

Bijlage(n) : checklist
 2 formulieren loonadministratie



Checklist

Vóór 16 december 2005:

U ontvangt een aanbod van uw huidige zorgverzekeraar voor de nieuwe zorgverzekering. Wanneer u niet reageert, bent u vanaf 1 januari 2006 automatisch verzekerd volgens dit aanbod.

Vóór 29 december 2005:

Indien u eigenrisicodrager bent voor de WAO en u wilt dit niet worden voor de WGA, dient u dit vóór 29 december 2005 bij het UWV te melden. Ook moet u de private verzekering die u hiervoor bent aangegaan op tijd opzeggen (controleer de datum in uw polisvoorwaarden). Denk wel om het uitlooprisico!!

Vóór 1 maart 2006:

Wanneer u van zorgverzekeraar wilt veranderen, dient u uw lopende contract vóór 1 maart 2006 op te zeggen bij uw huidige verzekeraar.

Vóór 1 mei 2006:

U dient een zorgverzekering afgesloten te hebben vóór 1 mei 2006. Heeft u dit niet geregeld dan riskeert u een boete.

Vóór 1 april 2007:

U dient uw aanvraag Zorgtoeslag over 2006 uiterlijk vóór 1 april 2007 ingediend te hebben.

