

Geachte lezer,

Nu het jaar 2010 ten einde loopt maken we ons, zoals ieder jaar, weer op voor nieuwe wet- en regelgeving. Echter dit jaar zijn we ons ervan bewust dat de komende jaren in het teken zullen staan van de "werkkostenregeling". Vele bedrijven hebben (deels) de overgangsjaren nodig om daadwerkelijk de werkkostenregeling per 1 januari 2014 te kunnen invoeren. Andere bedrijven kunnen en willen zo snel mogelijk tot invoering overgaan. Zelden heeft nieuwe wetgeving zo'n grote inspanning van een gehele organisatie gevraagd als de werkkostenregeling. Om tot een goede invoering te kunnen komen zal een nauwe samenwerking tussen de financiële afdeling, P&O, de salarisafdeling en de medezeggenschapsraad noodzakelijk zijn.

Ik wens u namens Loonexpert Nederland hele prettige feestdagen en een goede gezondheid voor 2011.

Susan Alberts

## Actualiteiten

### Instromen in FVP niet meer mogelijk

Instromen in de bijdrageregeling van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) is per 1 januari 2011 niet meer mogelijk. De FVP kan bij ontslagen oudere werknemers de betaling van de pensioenpremie onder voorwaarden overnemen, zodat het pensioengat beperkt blijft. De regeling is voor werknemers die 40 jaar of ouder zijn op de dag van hun ontslag en een WW uitkering krijgen. Werknemers die in 2010 ontslagen zijn/worden kunnen nog slechts beperkt gebruikmaken van de regeling.

### Kortere wachtperiode bij seizoensarbeid

Seizoenswerkers van buiten de Europese Unie krijgen in de toekomst al een tewerkstellingsvergunning als zij minimaal 14 weken niet in Nederland hebben gewerkt. In de huidige situatie is de wachtperiode 28 weken. Door deze wijziging wordt het voor werkgevers sneller mogelijk om hun voormalige werknemers weer aan te nemen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om werk in de land- en tuinbouw. De Eerste Kamer moet zich nog over het wetsvoorstel buigen.



### Minimumloon 1 januari 2011

Leeftijd	% van het minimum loon	Per maand	Per week	Per dag
23 jaar en ouder	100 %	€ 1.424,40	€ 328,70	€ 65,74
22 jaar	85 %	€ 1.210,75	€ 279,40	€ 55,88
21 jaar	72.5 %	€ 1.032,70	€ 238,30	€ 47,66
20 jaar	61.5 %	€ 876,00	€ 202,15	€ 40,43
19 jaar	52.5 %	€ 747,80	€ 172,55	€ 34,51
18 jaar	45.5 %	€ 648,10	€ 149,55	€ 29,91
17 jaar	39.5 %	€ 562,65	€ 129,85	€ 25,97
16 jaar	34.5 %	€ 491,40	€ 113,40	€ 22,68
15 jaar	30 %	€ 427,30	€ 98,60	€ 19,72

### Eindheffing bij vervroegde uittreding naar 52%

De strafheffing die u moet betalen bij vervroegde uittreding gaat per 1 januari 2011 van 26% naar 52%. U krijgt met deze heffing te maken als de belastingdienst vermoedt dat het ontslag van een oudere werknemer eigenlijk een vorm van vervroegde uitdiensttreding is.

## Belastingplan 2011

### Premievrijstelling voor jonge werknemers met een kleine baan ook in 2011

Om ervoor te zorgen dat meer jongeren gaan en blijven werken, bestaat sedert 2010 de "kleine banenregeling". De regeling pakt voordelig uit voor werkgevers die jongeren tot 23 jaar aan een baan helpen. Voor deze werknemers geldt een premievrijstelling voor alle werknemers- en zorgverzekeringen. De jonge werknemer mag zelf, leeftijdsafhankelijk, maximaal (circa) de helft van het wettelijk minimumloon verdienen. In opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is onderzoek uitgevoerd naar de effecten van de regeling. Daaruit blijkt dat er aanwijzingen zijn dat de regeling een positief effect heeft op de werkgelegenheid in sectoren waar veel jongeren werkzaam zijn in kleine banen. De regeling wordt tijdelijk voortgezet. In het voorjaar van 2011 wordt een definitief besluit genomen over de regeling.

### Overgang naar loon- in met jaartje uitgesteld

Aangezien de eenduidige loonaangifte niet per 1 januari 2011 ingaat, wordt ook de afschaffing van de loon- over-systematiek bij de aangifte loonheffingen uitgesteld. De overgangsperiode naar het loon- in- systeem wordt dus wederom met een jaar verlengd. Wanneer de eenduidige loonaangifte - en daarmee de afschaffing van het loon-over-systeem - uiteindelijk wel ingevoerd gaat worden is overigens nog niet duidelijk.

### Extra stimulans speur- en ontwikkelingswerk

De afdrachtvermindering voor speur- en ontwikkelingswerk (S&O) wordt op een aantal punten blijvend verruimd. Zo wordt de loongrens in de 1e schijf structureel verhoogd van € 110.000 naar € 150.000. Voor 2011 stelt het kabinet nog eens extra geld ter beschikking zodat de loongrens in de eerste schijf voor 2011 net als in 2010 tijdelijk wordt verhoogd van € 150.000 naar € 220.000. Daardoor kunt u over een groter deel van het S&O loon het percentage van de eerste schijf toepassen. Het percentage in de 1e schijf zakt in 2011 naar 46% en het percentage in de 2e schijf zakt naar 16%. Het maximum bedraagt in 2011 € 11 miljoen en deze zakt in 2012 naar € 8,5 miljoen.

### De gedifferentieerde WGA- premie stijgt iets

De kosten voor werkgevers die het arbeidsongeschiktheidsrisico van werknemers bij UWV verzekeren, stijgen gemiddeld iets in 2011. Voor kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers daalt de minimumpremie van 0,59% naar 0,56% en stijgt de maximumpremie van 1,59% naar 1,65%. UWV berekent de premie voor de WGA jaarlijks voor elke werkgever op basis van de toegekende uitkeringen aan hun werknemers. Hoe u omgaat met het risico van arbeidsongeschiktheid van uw werknemers mag u zelf bepalen. U kunt dit publiek verzekeren bij het UWV of u kunt (2x per jaar) kiezen om hiervoor eigenrisicodrager te worden.

### Wijziging IB- tarieven

In 2011 bedraagt het tarief voor de inkomstenbelasting in de eerste schijf 1,85%. Dat is een verlaging van 0,45 procent ten opzichte van 2010. Het tarief in de tweede, derde en vierde schijf blijft ongewijzigd, resp. 10,80%, 42% en 52%. Ook de premie volksverzekeringen blijft gelijk. Wel wordt de lengte van de schijven aangepast.

### Heffingskortingen ook weer aangepast

De heffingskortingen die van toepassing zijn op de inkomstenbelasting en loonbelasting worden ook voor 2011 weer aangepast. De algemene heffingskorting blijft onveranderd € 1.987. De ouderenkorting stijgt met € 55 naar € 739. De maximale arbeidskorting gaat met € 85 omhoog. Voor lage inkomens wordt de arbeidskorting in 2011 maximaal € 1.574, het maximum voor hoge inkomens wordt € 1.497. Het vaste bedrag voor de inkomensafhankelijke combinatiekorting gaat iets omhoog naar € 780 en het maximumbedrag stijgt met € 12 naar € 1.871. De alleenstaande ouderkorting daalt van € 945 naar € 931. De levensloopverlofkorting stijgt van € 199 naar € 201.



## Arbeidsrecht

### Meer en langer tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor jongeren

Voor werkgevers wordt het tot 2012 (mogelijke verlenging tot 1 januari 2014) mogelijk om vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan met werknemers jonger dan 27 jaar.

Deze maatregel is ingegaan op 9 juli 2010 en is bedoeld om jongeren tijdens de huidige economische crisis langer aan het werk te houden.

Tot 9 juli 2010 gold dat na drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten die telkens direct of binnen drie maanden na elkaar zijn afgesloten, de vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch een vast dienstverband was.

Daarnaast gold dat als tijdens de 2e of volgende tijdelijke arbeidsovereenkomst de duur van 36 maanden was overschreden, deze arbeidsovereenkomst automatisch in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd veranderde.

Werknemers jonger dan 27 jaar die op 9 juli 2010 niet aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voldoen (minder dan 36 maanden of nog geen 4e arbeidsovereenkomst) vallen onder de nieuwe regeling. Dit betekent dat aan deze jongeren een 4e opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangeboden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat (dat ontstaat pas na 48 maanden of bij de 5e arbeidsovereenkomst).

### Meer vakantiedagen voor langdurig zieke

Zoals het er nu naar uitziet bouwt een langdurig zieke werknemer vanaf 1 april 2011 tot dertig minimumvakantiedagen meer op bij een fulltime dienstverband.

Dat is het gevolg van een wetsvoorstel dat regelt dat langdurig zieke werknemers evenveel verlof opbouwen als niet-zieke werknemers.

Op dit moment bouwt een langdurig zieke werknemer alleen over het laatste halfjaar van zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op.

Aan die beperking komt een eind. Ziekte heeft straks geen invloed meer op verlofopbouw. Hierdoor krijgt een werkgever meer kosten als een werknemer door volledige arbeidsongeschiktheid niet kan werken.

Maar een werknemer die ziek is en tijdens de re-integratie vakantie kan opnemen, moet u stimuleren om dat ook te doen.

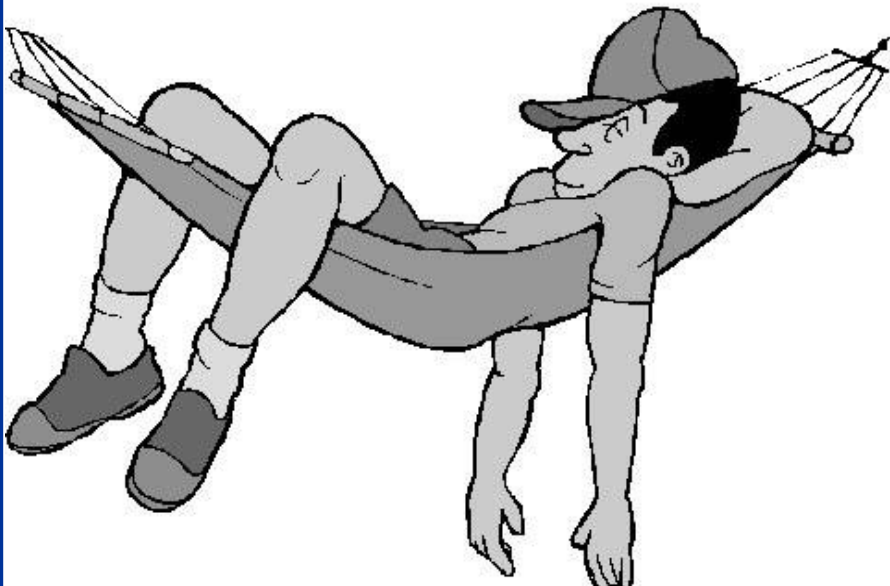
### Vervaltermijn van zes maanden

Een tweede wijziging die naar verwachting ingaat per 1 april 2011 betreft de niet-opgenomen vakantiedagen. Nu verjaren wettelijke vakantiedagen na vijf jaren.

Om het oppotten van verlofdagen te voorkomen, wordt er een vervaltermijn van zes maanden ingevoerd.

Wettelijke verlofdagen moeten straks dus binnen 18 maanden (kalenderjaar waarin ze worden opgebouwd + 6 maanden) worden opgenomen.

Wettelijke verlofdagen vervallen niet als de werknemer redelijkerwijs om privéredenen of drukte op het werk geen verlof heeft kunnen opnemen. De werknemer moet dan wel kunnen aantonen dat hij geen vakantie kon opnemen. Ook blijft het mogelijk om per individuele of collectieve arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken te maken over een langere vervaltermijn.



**Loonexpert Nederland**  
**Dagpauwoog 17**  
**7826 GC Emmen**

**Telefoon: (0591) 377776**  
**Fax: (0591) 377746**  
**E-mail: info@loonexpert.nl**  
**Website: www.loonexpert.nl**

Loonexpert Nederland is een personeels- en salarisadviesbureau met jarenlange ervaring in zowel het bedrijfsleven als de overheid.

Bij ons gaan een hoogwaardig advies en resultaatgerichtheid altijd hand in hand.

Kennis van wet- en regelgeving, continuïteit en correcte betalingen van uw salarissen zijn uiteraard van cruciaal belang, maar ook een deskundig advies bij ontslagzaken is in deze tijd absoluut noodzakelijk.

Wij hebben alle deskundigheid in huis op het gebied van personeels- en salarisadministratie, sociale zekerheid, pensioen en arbeidsrecht.

Tevens kunt u met al uw vragen op het gebied van salarisadministratie, sociale zekerheid, pensioen en arbeidsrecht terecht bij onze helpdesk.

Wij verlenen onze diensten ten behoeve van alle branches en beoefenaren van vrije beroepen.

Overtuig uzelf van onze veelzijdigheid en specialisme.

### **Meer weten?**

Wilt u meer weten over wat Loonexpert Nederland voor uw onderneming kan betekenen, of wilt u een offerte op maat van ons ontvangen?

In een persoonlijk gesprek vertellen wij u graag meer over de mogelijkheden van onze diensten binnen uw onderneming.

Voor alle vragen kunt u natuurlijk ook direct contact met ons opnemen, wij zijn bereikbaar op telefoonnummer 0591-377776, of neemt u eens een kijkje op onze website [www.loonexpert.nl](http://www.loonexpert.nl)

**Bezoek ons op het web!!**  
**[www.loonexpert.nl](http://www.loonexpert.nl)**