



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2017

Uitgave 1

24 november 2016

Nieuwsbrief Loonheffingen 2017

In deze nieuwsbrief leest u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2017. Wij verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen 2016' (hierna: Handboek 2016). U vindt het Handboek 2016 online op belastingdienst.nl/loonheffingen. Downloaden van onze internetsite kan ook.

Het 'Handboek Loonheffingen 2017' kunt u vanaf begin februari 2017 online raadplegen en downloaden. De onlineversie van het handboek houden we in 2017 doorlopend actueel. Van de downloadversie plaatsen we elk kwartaal een geactualiseerde versie.

Meerdere nieuwsbrieven

Op het moment van samenstelling van deze nieuwsbrief is de besluitvorming over een aantal nieuwe regels nog niet afgerond. Ook zijn de tarieven en percentages voor 2017 nog niet definitief. De informatie uit deze nieuwsbrief kan dus nog wijzigen.

Daarom verschijnen er meerdere nieuwsbrieven. In de volgende uitgaven vullen we de informatie uit deze nieuwsbrief aan met nieuwe informatie. En wijzigen we eerder gepubliceerde onderwerpen als daar veranderingen in zijn. Bij 'Nieuws' op belastingdienst.nl/loonheffingen leest u ook wat de aanvullingen en veranderingen in elke uitgave zijn.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 AOW-leeftijd naar 65 jaar en 9 maanden
- 2 Start-ups en gebruikelijk loon
- 3 Afschaffen jaarloonuitvraag
- 4 Uitbreiding verleggingsregeling inhouden en betalen loonheffingen
- 5 Afschaffen fictieve dienstbetrekking voor commissarissen
- 6 Uitfaseren pensioen in eigen beheer
- 7 Overige wijzigingen in de pensioenwetgeving
- 8 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten
- 9 Wijzigingen in de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) en eigenrisicodragerschap wga
- 10 Lage-inkomensvoordeel (LIV)
- 11 Bijtelling voordeel privégebruik auto
- 12 Veranderingen in de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (s&o)
- 13 Overname enkele taken van Zorginstituut Nederland (ZiNL) door CAK

1 AOW-leeftijd naar 65 jaar en 9 maanden

De AOW-leeftijd gaat vanaf 1 januari 2017 omhoog naar 65 jaar en 9 maanden.

2 Start-ups en gebruikelijk loon

Met de gebruikelijkloonregeling bepaalt u hoe hoog het loon van de aanmerkelijkbelanghouder minimaal moet zijn. (zie [paragraaf 16.1 van het Handboek loonheffingen 2016](#))

Voor aanmerkelijkbelanghouders die werken voor start-ups geldt vanaf 1 januari 2017 een versoepeld regime. Zij mogen het wettelijk minimumloon nemen als gebruikelijk loon. Of, als dat lager is, het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dit laatste moet u als werkgever aannemelijk maken.

Wanneer mag u de start-upregeling toepassen?

Om aangemerkt te kunnen worden als een start-up moet u voldoen aan de volgende voorwaarden:

- U hebt in een kalenderjaar een s&o-verklaring.
- U hebt in een kalenderjaar recht op het verhoogde starterspercentage (zie [paragraaf 25.1.2 van het Handboek loonheffingen 2016](#)).
- U komt niet uit boven het 'de minimis'-plafond inzake staatssteun van het Europese Verdrag.

Hebt u voor slechts een deel van het kalenderjaar een verklaring en recht op het verhoogde starterspercentage? Dan geldt deze regeling toch voor het hele kalenderjaar.

U mag de start-upregeling maximaal 3 jaar toepassen. Daarna geldt weer [de hoofdregel](#).

3 Afschaffen jaarloonuitvraag

Met ingang van 1 januari 2017 vervalt de jaarloonuitvraag bij inhoudingsplichtigen. Dat betekent dat over 2016 of over een voorgaand jaar geen jaarloonuitvraag meer plaatsvindt.

4 Uitbreiding verleggingsregeling inhouden en betalen loonheffingen

Komt een werknemer van een buitenlands concern in Nederland werken en is het buitenlandse concern inhoudingsplichtig? Dan kan het Nederlandse onderdeel van dit concern de loonheffingen inhouden en betalen. Deze zogenoemde verleggingsregeling geldt nu alleen in uitzendsituaties.

Vanaf 1 januari 2017 wordt de regeling uitgebreid en geldt deze ook wanneer er geen sprake is van uitzending. Het gaat hier bijvoorbeeld om een werknemer die voor een buitenlands concernonderdeel werkt en zijn werkzaamheden feitelijk in Nederland uitvoert. Zoals een vertegenwoordiger. De inhouding voor deze werknemer kunt u dan verleggen van het buitenlandse concernonderdeel naar het Nederlandse onderdeel.

5 Afschaffen fictieve dienstbetrekking voor commissarissen

De fictieve dienstbetrekking voor commissarissen is vanaf 1 mei 2016 al optioneel. Met ingang van 1 januari 2017 is deze afgeschaft. U kunt samen met uw commissaris nog wel kiezen voor een fictieve dienstbetrekking via opting-in.

6 Uutfaseren pensioen in eigen beheer

Het is na 1 januari 2017 niet langer mogelijk om in eigen beheer fiscaal gefaciliteerd nieuwe pensioen-aanspraken op te bouwen. U kunt ook niet langer doteren aan eerder in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken.

Let op!

Het beëindigen van de opbouw van pensioen in eigen beheer betekent dat u de huidige pensioen-toezegging nog vóór 31 december 2016 moet aanpassen. De mogelijkheid van verdere opbouw binnen de eigen bv moet u stopzetten. En ook over een eventueel extern, bij een verzekeraar, ondergebrachte pensioenpolis moet u beslissen hoe u daarmee verder gaat. Neem hiervoor zo spoedig mogelijk contact op met uw adviseur.

Er kunnen situaties zijn waardoor deze aanpassingen meer tijd kosten. Bijvoorbeeld door het bijeen-roepen van een aandeelhoudersvergadering, het stopzetten van de pensioenopbouw in eigen beheer of het overbrengen van een extern verzekerd pensioendeel. Geldt dit voor u? Dan krijgt u daarvoor extra tijd, tot uiterlijk 31 maart 2017. Meer informatie hierover volgt.

Wat kunt u doen met uw tot eind 2016 opgebouwde pensioenen?

6.1 Handhaven en bevriezen van de opgebouwde rechten

U kunt de in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken bevriezen en handhaven. Dat wil zeggen dat u de toekomstige opbouw in eigen beheer vanaf 1 januari 2017 stopzet, maar dat de opgebouwde pensioenrechten blijven staan. Deze opgebouwde rechten moet u jaarlijks nog wel actuarieel oprenten en afhankelijk van de pensioentoezegging indexeren.

Let op!

Als u de oprenting en indexatie achterwege laat, zien wij dit als een vorm van prijsgeven van rechten. Prijsgeven van pensioenaanspraken leidt tot het ineens belasten van de waarde in het economisch verkeer van de gehele pensioenaanspraak.

6.2 Prijsgeven tot de fiscale boekwaarde van het in eigen beheer opgebouwde pensioen

U kunt er in 2017, 2018 of 2019 ook voor kiezen om de waarde in het economisch verkeer van het pensioen in eigen beheer prijs te geven tot aan de fiscale boekwaarde van het in eigen beheer opgebouwde pensioen. Over het bedrag dat u prijsgeeft, hoeft u geen loonheffingen in te houden en te betalen. Ook bent u geen revisierente verschuldigd.

U moet bij het prijsgeven kiezen: of u koopt de fiscale waarde van de pensioenrechten af, of u zet de fiscale waarde van het pensioen om in een zogenaamde oudedagsverplichting. Prijsgeven in combinatie met afkoop of omzetten kan in de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

Let op!

Voor het prijsgeven van het verschil tussen de waarde in het economisch verkeer en de fiscale waarde van de pensioenrechten, hebt u schriftelijke instemming nodig van uw eventuele partner en ex-partner voor zover deze gerechtigd zijn tot (een deel van) het in eigen beheer opgebouwde pensioen. Wij plaatsen vanaf 1 januari 2017 een formulier op belastingdienst.nl waarmee u de instemming van uw (ex-)partner kunt doorgeven. Op dit formulier vragen wij u nog meer noodzakelijke gegevens.

a Afkopen van de fiscale waarde

U kunt de fiscale waarde van het pensioen in eigen beheer afkopen in 2017, 2018 en 2019. Bij afkopen wordt de fiscale waarde op het moment van afkoop belast als loon uit vroegere dienstbetrekking op basis van de tabel bijzondere beloningen. Verder betaalt u over de uitkering de werkgeversheffing Zvw.

Bij deze afkoop verlenen wij een korting van 34,5% bij afkopen in 2017, 25% bij afkopen in 2018 en 19,5% bij afkopen in 2019. Deze korting geldt op de fiscale boekwaarde per einde van het boekjaar dat eindigt in 2015. Voor de waardeaanwinst over de periode einde boekjaar 2015 tot het moment van afkoop geldt geen korting.

Wij berekenen geen revisierente bij deze afkoop. Voorwaarde hiervoor is dat de opbouw van de pensioen-aanspraken in 2016 niet groter is dan 2,25 maal de opbouw over 2015.

b Omzetten in een oudedagsverplichting

Hebt u het verschil tussen de waarde in het economisch verkeer en de fiscale boekwaarde van het in eigen beheer opgebouwde pensioen prijsgegeven? Dan kunt u daarna ook besluiten de fiscale waarde om te zetten in een oudedagsverplichting.

Deze oudedagsverplichting is geen pensioen, maar volgt een eigen regime voor oudedagsverplichtingen. U kunt de oudedagsverplichting geheel of gedeeltelijk onderbrengen bij een uitvoerder voor lijfrenteproducten.

Stort u de oudedagsverplichting niet af ten behoeve van de aankoop van een lijfrenteproduct? Dan moet u uiterlijk 2 maanden na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een in 20 jaar lineair aflopende uitkering bij de besloten vennootschap aankopen. Deze uitkering kunt u ook eerder in laten gaan, maar niet eerder dan 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Gaan de uitkeringen eerder in dan op uw AOW-leeftijd? Dan telt u de jaren voorafgaand aan uw AOW-gerechtigde leeftijd bij de 20 jaar. Bij overlijden gaan de uitkeringen over op de erfgenamen.

7 Overige wijzigingen in de pensioenwetgeving

De overige wijzigingen in de pensioenwetgeving betreffen:

- 7.1 Pensioenuitkeringen mogen ingaan op de 1e dag van de maand.
- 7.2 De 100%-grens en daarvan afgeleide grenzen worden afgeschaft.
- 7.3 Het doorwerkvereiste voor het ouderdomspensioen wordt afgeschaft.
- 7.4 Het nabestaandenoverbruggingspensioen voor halfwezen wordt aangepast.

7.1 Pensioenuitkeringen mogen ingaan op de 1e dag van de maand

Pensioenfondsen en pensioenverzekeraars laten uitkeringen meestal ingaan op de 1e dag van de maand. Bijvoorbeeld voor het ouderdomspensioen de 1e dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of voor het partnerpensioen de 1e dag van de maand waarin de werknemer is overleden.

Deze werkwijze wijkt af van de huidige regels voor het actuarieel herrekenen van een ouderdomspensioen dat start vóór het bereiken van de 67-jarige leeftijd (pensioenrichtleeftijd). En de ingangsdatum van het partner-, wezen- en nabestaandenoverbruggingspensioen.

Dat is de reden dat vanaf 1 januari 2017 het ouderdomspensioen, partner-, wezen- en nabestaandenoverbruggingspensioen in mogen gaan op de 1e dag van de maand. Dat geldt voor de maand waarin de werknemer de pensioenleeftijd bereikt, de maand waarin zijn pensioenuitkering start vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en de maand van overlijden.

7.2 De 100%-grens en daarvan afgeleide grenzen worden afgeschaft

De 100%-grens houdt in dat het ouderdomspensioen (inclusief de AOW) niet hoger mag zijn dan 100% van het laatstverdiende pensioengevende loon. Voor het partnerpensioen en het wezenpensioen gelden van de 100%-grens afgeleide grenzen. Deze zijn respectievelijk 70% (partner), 14% (halfwezen) of 28% (wezen). Deze grenzen worden met ingang van 1 januari 2017 afgeschaft.

7.3 Het doorwerkvereiste voor het ouderdomspensioen wordt afgeschaft

Een werknemer kon zijn ouderdomspensioen alleen uitstellen na de pensioendatum als hij bleef doorwerken in dienstbetrekking (doorwerkvereiste). Dit doorwerkvereiste wordt met ingang van 1 januari 2017 afgeschaft.

Let op!

Het doorwerkvereiste vervalt **niet** voor prepensioen en tijdelijk overbruggingspensioen.

7.4 Het nabestaandenoverbruggingspensioen voor halfwezen wordt aangepast

Is een werknemer overleden en hebben de partner en/of kinderen (nog) geen recht op een AOW-uitkering en een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw)? Dan kunnen zij een nabestaandenoverbruggingspensioen op risicobasis afsluiten.

Het nabestaandenoverbruggingspensioen voorziet dan in het inkomen dat wordt gemist, omdat geen Anw- of AOW-uitkering wordt genoten, terwijl voor de opbouw van het partner- en wezenpensioen wel rekening moet worden gehouden met de AOW-inbouw.

Sinds 1 januari 2015 was het voor halfwezen strikt genomen niet meer mogelijk om een nabestaandenoverbruggingspensioen toe te zeggen. Door de Wet hervorming kindregelingen is vanaf die datum namelijk de extra Anw-uitkering vervallen. Deze kon de nabestaande ontvangen wanneer een halfwees tot zijn huishouden behoorde. De omvang van het nabestaandenoverbruggingspensioen was fiscaal gekoppeld aan deze vervallen Anw-uitkering.

Voor halfwezen kan vanaf 1 januari 2017 weer een nabestaandenoverbruggingspensioen worden toegezegd. De maximale omvang van dat nabestaandenoverbruggingspensioen wordt vastgesteld op de helft van de maximale omvang van het nabestaandenoverbruggingspensioen voor de volle wees. Daarmee sluiten we aan bij de fiscaal maximale opbouwpercentages voor een wezenpensioen voor volle wezen enerzijds en halfwezen anderzijds.

8 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- 8.1 De rubriek 'Indicatie personeelslening waarvan de rente- en/of kostenvoordelen niet tot het loon zijn gerekend' treft u niet meer aan.
- 8.2 De rubriek 'Aantal sv-dagen' is vervallen.
- 8.3 De code voor de bronheffing pensioenen Curaçao uit de code loonbelastingtabel (252) treft u niet meer aan.
- 8.4 Binnen de rubriek 'Code soort inkomstenverhouding/inkomenscode' (looncode) is code 21 vervallen en vervangen door de nieuwe codes 54 tot en met 63.
- 8.5 De rubriek 'Indicatie premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer' is vervallen en vervangen door 3 nieuwe rubrieken.
- 8.6 De code voor stakingsdagen (code S) is toegevoegd aan de rubriek 'Code incidentele inkomstenvermindering'.

- 8.1 De rubriek 'Indicatie personeelslening waarvan de rente- en/of kostenvoordelen niet tot het loon zijn gerekend' treft u niet meer aan**
Deze rubriek mocht u vanaf 1 januari 2016 al niet meer gebruiken. De rubriek is nu daadwerkelijk vervallen.
- 8.2 De rubriek 'Aantal sv-dagen' is vervallen**
De Sociale Verzekeringswetgeving kan uitgevoerd worden op basis van de breder toepasbare rubriek 'Aantal verloonde uren'. Daarmee is deze rubriek niet meer nodig.
- 8.3 De code voor de bronheffing pensioenen Curaçao uit de code loonbelastingtabel (252) treft u niet meer aan**
Deze code mocht u vanaf 1 januari 2016 al niet meer gebruiken. De code is nu daadwerkelijk vervallen.
- 8.4 Binnen de rubriek 'Code soort inkomstenverhouding/inkomenscode' (looncode) is code 21 vervallen en vervangen door de nieuwe codes 54 tot en met 63**
Code 21 Overige pensioenen, lijfrenten, enz. (niet 23 Oorlogs- en verzetspensioenen) is vervallen. Hiervoor in de plaats zijn vanaf 1 januari 2017 de nieuwe codes 54 tot en met 63 toegevoegd. Dat gebeurt om de afnemers van de gegevens meer inzicht te verschaffen.

De overgang naar andere codes heeft geen nieuwe inkomstenverhouding tot gevolg. Alleen als u in 2016 meerdere uitkeringen in 1 inkomstenverhouding onder code 21 uitkeert en er op deze uitkeringen vanaf 1 januari 2017 meerdere codes van toepassing zijn, moet u wel per code nieuwe inkomstenverhoudingen aanmaken.

Wanneer u bijvoorbeeld voor een deel code 56 en voor een deel code 59 gebruikt, dan moet u splitsen. U kunt de inkomstenverhouding die u in 2016 gebruikte blijven gebruiken voor 1 van de uitkeringen. Bijvoorbeeld die met code 56. U maakt dan een andere inkomstenverhouding voor de andere code, in dit voorbeeld code 59.

Is het voor u technisch niet mogelijk om code 21 vanaf 1 januari 2017 om te zetten naar één of meer van de codes 54 tot en met 63? Stuur dan zo spoedig mogelijk een e-mail naar de 'Community Software Ontwikkeling' via servicedesk@oswo.nl. Hierin geeft u aan dat u de uitkering(en) om technische redenen nog niet vanaf 1 januari 2017 kunt omzetten dan wel verdelen over de nieuwe codes.

De nieuwe codes zijn:

Code	Omschrijving
54	Opname levenslooptegoed door een werknemer die op 1 januari 61 jaar of ouder is
55	Uitkering in het kader van de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (APPA)
56	Ouderdomspensioen dat via de werkgever is opgebouwd
57	Nabestaandenpensioen dat via de werkgever is opgebouwd
58	Arbeidsongeschiktheidspensioen dat via de werkgever is opgebouwd
59	Lijfrenten die zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst
60	Lijfrenten die niet zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst
61	Aanvulling van de werkgever aan een werknemer op een uitkering werknemersverzekeringen, terwijl de dienstbetrekking is beëindigd
62	Ontslagvergoeding / transitievergoeding
63	Overige, niet hiervoor aangegeven, pensioenen of samenloop van meerdere pensioenen/lijfrenten (al dan niet hiervoor aangegeven) of een betaling op grond van een afspraak na einde dienstbetrekking

8.5 De rubriek 'Indicatie premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer' is vervallen en vervangen door 3 nieuwe rubrieken

De rubriek 'Indicatie premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer' vervalt vanaf 1 januari 2017.

Wij vervangen deze door 3 nieuwe rubrieken:

- 'Indicatie premiekorting in dienst nemen arbeidsgehandicapte werknemer'
- 'Indicatie premiekorting doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'
- 'Indicatie premiekorting herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer'

In ons aangifteprogramma staan de indicaties in het werknemersgedeelte.

Deze wijziging loopt vooruit op de invoering van de loonkostenvoordelen vanaf 1 januari 2018.

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer wordt dan in 3 loonkostenvoordelen gesplitst:

- het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer
- het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
- het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Het is van groot belang dat u de juiste indicatie opgeeft. Anders leidt dat voor 2018 mogelijk tot geen of een onjuiste uitbetaling van het loonkostenvoordeel aan u.

8.6 De code voor stakingsdagen (code S) is toegevoegd aan de rubriek 'Code incidentele inkomstenvermindering'

De rubriek 'Code incidentele inkomstenvermindering' breiden wij uit met code S (stakingsdagen).

Deze code is bedoeld om de negatieve werking van een verminderde loonbetaling op het dagloon van een uitkering werknemersverzekeringen als gevolg van een staking te voorkomen.

Voor het begrip staking maken wij geen onderscheid tussen een georganiseerde of een 'wilde' staking. Ook maakt het niet uit of er sprake is van een lidmaatschap van een vakbond of betaling uit de stakingskas.

Aandachtspunten in aangifte loonheffingen

Belangrijke aandachtspunten in de aangifte zijn:

- De naam van de rubriek 'Eindheffing VUT-regeling' wijzigt in 'Pseudo-eindheffing RVU'.
- De omschrijving bij code A (code invloed verzekeringsplicht) wijzigt. Van 'Familie van eigenaar' in 'Echtgenoot of familie van de eigenaar of van de DGA'.

Inhoudelijk blijven de rubrieken gelijk. Door de beide wijzigingen sluiten de namen nu beter aan bij de inhoud.

9 Wijzigingen in de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) en eigenrisicodragerschap WGA

In de gedifferentieerde premie Whk en het eigenrisicodragerschap WGA gelden vanaf 1 januari 2017 de volgende veranderingen:

- 9.1 WGA-vast en -flex worden samengevoegd.
- 9.2 Geen staartlasten meer bij eigenrisicodragerschap.
- 9.3 Berekening terugkeerpremie WGA wijzigt.

9.1 WGA-vast en flex worden samengevoegd

Vanaf 1 januari 2017 vervalt het onderscheid tussen de premiecomponenten wga-vast en -flex in de gedifferentieerde premie Whk. Dat betekent dat de verschillende premiecomponenten voor wga-vast en -flex gecombineerd worden tot 1 gedifferentieerde premiecomponent wga voor de totale wga-lasten.

Verder kon u tot nu toe alleen eigenrisicodragers zijn voor de wga-vast. Het eigenrisicodragen wordt met ingang van 2017 uitgebreid met wga-flex. Eigenrisicodragers voor de wga kan dan alleen voor wga-vast en -flex samen. U moet vóór 2017 beslissen of u zich voor de totale wga-lasten (vast en flex samen) publiek wilt verzekeren bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (uwv) óf dat u hiervoor eigenrisicodragers wordt.

Bent u in 2016 al eigenrisicodragers voor de wga-vast en wilt u vanaf 2017 voor de totale wga-lasten eigenrisicodragers worden? Dan moet u (als niet-overheidsinstelling) opnieuw een garantieverklaring indienen bij de Belastingdienst. Deze geldt dan zowel voor werknemers met een vast dienstverband als voor flexwerkers. Gebruik hiervoor de modelgarantieverklaring bij de 'Aanvraag eigenrisicodragerschap voor de WGA'. Deze modelgarantieverklaring moet uiterlijk 31 december 2016 bij ons binnen zijn.

Wilt u de garantieverklaring niet uitbreiden? Dan vervalt uw eigenrisicodragerschap vanaf 1 januari 2017.

Voor meer informatie over wga-vast en -flex zie paragraaf 5.6 van het Handboek loonheffingen 2016.

9.2 Geen staartlasten meer bij eigenrisicodragerschap

Bent u een (middel)grote werkgever? Dan draagt u vanaf 1 januari 2017 niet meer de zogenoemde 'staartlasten' als u kiest voor het eigenrisicodragerschap.

Staartlasten zijn de lasten voor wga-uitkeringen die zijn ontstaan vóór uw overstap naar het eigenrisicodragerschap. Of de lasten voor toekomstige uitkeringen aan werknemers waarvan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt vóór uw overstap naar het eigenrisicodragerschap. Deze wijziging geldt voor alle werkgevers die na 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden.

Let op!

In de periode tot deze wijziging ingaat, van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2016, betaalt u (of uw verzekeraar) deze staartlasten nog wel.

9.3 Berekening terugkeerpremie wga wijzigt

De vaststelling van de gedifferentieerde premie Whk voor (middel)grote werkgevers wijzigt vanaf 1 januari 2017. Deze wijziging geldt wanneer werkgevers na een periode van eigenrisicodragers terugkeren naar de publieke verzekering bij uwv.

Bij de berekening van de premiecomponent wga houden wij voor 2017 zowel rekening met uitkeringen uit de periode van eigenrisicodragers, als met uitkeringen uit de periode waarin u publiek verzekerd was (tot maximaal 10 jaar terug).

Deze wijziging in de premievaststelling geldt vanaf 1 januari 2017 voor alle (middel)grote werkgevers die na 1 juli 2015 zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering bij uwv. De uitkeringen die bij u zijn ontstaan tijdens het eigenrisicodragerschap blijven ongewijzigd voor rekening van u of uw verzekeraar.

10 Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Hebt u in 2017 werknemers in dienst met een laag loon? Dan kunt u recht hebben op een tegemoetkoming in de loonkosten: het Lage-inkomensvoordeel (LIV). Wij gaan daarbij uit van de gegevens in uw loonaangifte. Het LIV over 2017 betalen wij in 2018 aan u uit.

Voorwaarden voor het LIV

Het LIV geldt voor een werknemer die op basis van de gegevens uit uw loonaangiften in een kalenderjaar:

- een gemiddeld uurloon verdient van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon
- ten minste 1248 verloonde uren heeft
- de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt

Onder het wettelijk minimumloon verstaan wij het wettelijk minimumloon zoals geldt voor een werknemer van 23 jaar of ouder (WML). Het gemiddeld uurloon van een werknemer berekent u door het jaarloon te delen door het aantal verloonde uren.

Werkt een werknemer slechts een deel van het kalenderjaar? Ook dan geldt de voorwaarde van ten minste 1.248 verloonde uren.

Heeft een werknemer bij u meerdere dienstbetrekkingen? Dan tellen wij alle verloonde uren bij elkaar op om te beoordelen of voldaan wordt aan de eis van ten minste 1248 verloonde uren. Als aan deze eis wordt voldaan berekenen we wel slechts één keer het LIV.

Er is binnen het kalenderjaar geen maximum aan de duur van het LIV. Zolang de werknemer per kalenderjaar aan de voorwaarden voldoet, hebt u recht op de tegemoetkoming voor die werknemer.

Let op!

Ook voor een werknemer jonger dan 23 jaar, met een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het WML voor een 23-jarige of ouder, komt u in aanmerking voor het LIV.

Hoogte van het LIV

Voor 2017 gelden de volgende bedragen:

- Voor werknemers met een gemiddeld uurloon van ten minste € 9,54 en niet meer dan € 10,49 ontvangt u € 1,01 per uur. Met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar.
- Voor werknemers met een gemiddeld uurloon van meer dan € 10,50 en niet meer dan € 11,92 ontvangt u € 0,51 per uur. Met een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar.

Let op!

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw) moet de bedragen nog indexeren.

Hoe komt u in aanmerking voor het LIV?

U hoeft zelf geen verzoek te doen. uwv haalt de benodigde gegevens uit uw ingediende loonaangiften over 2017 en uit de polisadministratie.

Vóór 15 maart 2018 ontvangt u van uwv een voorlopig overzicht van het LIV waarop u recht hebt. Eventuele fouten kunt u tot en met 1 mei 2018 herstellen door het insturen van correcties. De hoogte van het LIV berekent uwv aan de hand van de gegevens zoals deze op 1 mei 2018 in de polisadministratie staan.

Wij sturen u vóór 1 augustus 2018 een beschikking met het definitieve bedrag aan LIV. Uiterlijk 12 september 2018 betalen wij het LIV uit.

Let op!

Correcties die wij na 1 mei 2018 ontvangen komen wel in de polisadministratie, maar blijven buiten de berekening van het LIV.

11 Bijtelling voordeel privégebruik auto

In 2017 veranderen de CO₂-uitstootgrenzen en de bijbehorende bijtellingspercentages voor het privégebruik van personen- en bestelauto's van de zaak. Het maakt niet uit op wat voor brandstof de auto rijdt: de uitstootgrenzen en bijbehorende bijtellingspercentages zijn in alle gevallen hetzelfde.

Dat betekent dat de bijtelling voor auto's die in 2017 of daarna voor het eerst op naam worden gesteld, 22% van de cataloguswaarde is. Alleen voor auto's zónder CO₂-uitstoot die in 2017 of daarna voor het eerst op naam worden gesteld, geldt een bijtelling van 4%.

CO ₂ -uitstoot in gram per kilometer	Categorie
0	4% bijtelling
> 0	22% bijtelling

Deze percentages gelden niet bij excessief privégebruik.

Het 4%-percentage geldt voor 60 maanden. De termijn van 60 maanden start op de 1e dag van de maand na de maand van de datum 1e tenaamstelling.

12 Veranderingen in de afdrachtvermindering s&o en ontwikkelingswerk (s&o)

Voor de afdrachtvermindering s&o gelden vanaf 1 januari 2017 de volgende veranderingen:

- Het eindheffingsloon is officieel geen onderdeel loonbegrip afdrachtvermindering s&o meer.
- Voor overtreding van de mededelingsplicht is een maximumboete vastgesteld.
- De boeteprocedure bij overtreding van de mededelingsplicht is gewijzigd.

Het eindheffingsloon is officieel geen onderdeel loonbegrip afdrachtvermindering s&o meer

Onder het loonbegrip voor de afdrachtvermindering s&o valt volgens de huidige situatie niet het eindheffingsloon. Dit wordt met ingang van 1 januari 2017 vastgelegd in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

Voor overtreding van de mededelingsplicht is een maximumboete vastgesteld

Werkgevers met een s&o-verklaring moeten binnen 3 maanden na afloop van het kalenderjaar (of binnen 1 maand nadat de inhoudingsplicht is geëindigd) het Ministerie van Economische Zaken mededelen hoeveel uren werknemers aan s&o-werk hebben besteed. Geeft u dat niet- of niet tijdig door? Dan kan er een boete worden opgelegd.

Met ingang van 1 januari 2017 is de maximumboete bij overtreding van de mededelingsplicht € 2.500. Dat is gelijk aan het maximale boetebedrag dat op dit moment in de praktijk wordt opgelegd.

Boeteprocedure bij overtreding van de mededelingsplicht is gewijzigd

Bij overtreding van de mededelingsplicht of bij een onjuiste mededeling door een werkgever geldt nu in beide situaties dezelfde procedure als voor vergrijpboetes.

Met ingang van 1 januari 2017 wordt in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen opgenomen dat bij overtreding van de mededelingsplicht de procedure geldt als voor verzuimboetes.

13 Overname enkele taken van Zorginstituut Nederland (ZiNL) door CAK

Het CAK neemt een aantal taken over van het ZiNL. Dit betreft onder andere:

- 1 de buitenlandtaken (verdragsbijdrage voor de Zorgverzekeringswet)
- 2 de regeling voor gemoedsbezwaarden voor de volks-, werknemers- en zorgverzekering

De pseudopremie Wet langdurige zorg (Wlz) betaalt u daarom vanaf 1 januari 2017 aan het CAK.