

Dit is het vierde jaar dat u van ons de nieuwsbrief Special Lonen ontvangt. In december heeft u van ons al een informatiemailing van ons ontvangen, waar ook deels in deze nieuwsbrief aandacht aan wordt besteed. Toch willen wij u graag informeren omtrent de wijzigingen, waarbij u de uitgebreide versie van de onderstaande punten op onze website aantreft.

De werkkostenregeling is met een jaar uitgesteld, naar verwachting zullen in het eerste kwartaal van 2014 nog wijzigingen komen. 2015 zal de werkkostenregeling naar verwachting toch toegepast moeten worden. Zorg dat u wel alvast in beeld hebt welke vergoedingen en verstrekkingen u als werkgever allemaal doet.

Nieuw in 2014 is de subsidieregeling Praktijkleren, deze vervangt de afdrachtvermindering onderwijs. Scholing blijft belangrijk, want het kabinet heeft besloten om daarnaast een "scholingsvoucher" in het leven te roepen voor oudere werkzoekenden voor korte om- en bijscholingsprojecten. De werkbonus voor oudere werknemers van 60 tot en met 64 jaar wordt weer via de loonstrook verrekend, dus niet meer via de aangifte IB. Behalve oudere werknemers, worden werkgevers ook gestimuleerd om jongeren in dienst te nemen middels een premiekorting van max. € 7.000 per 2 jaar.

De tarieven in de eerste schijf zijn verlaagd van 37% naar 36,25% en de schijven zijn verlengd, waardoor de lagere en middeninkomens netto meer overhouden dan in 2013.

Wederom nodigen wij u dus graag uit om deze nieuwsbrief door te nemen en mocht u vragen hebben, neem dan gerust contact op met een van onze adviseurs.

Ik wens u namens mezelf en alle medewerkers, een succesvol en ondernemend 2014!

W. Hulshof

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	2
2. Werkkostenregeling: de stand van zaken .....	2
3. Stimuleringsmaatregelen .....	2
4. Verval stamrechtvrijstelling .....	4
5. Invoering depotstelsel.....	4
6. Pensioen update.....	5
7. Consequenties modernisering Zieketwet .....	5
8. Actualiteiten arbeidsrecht .....	6
9. Nice to know .....	9
10. Tarieven en bedragen 2014 .....	10

adviseurs & administrateurs

## 1. Inleiding

In deze nieuwsbrief treft u de belangrijkste wijzigingen op personeels- en salarisgebied voor 2014 aan, zodat u weer helemaal op de hoogte bent voor het nieuwe jaar.

### Belangrijkste wijzigingen

De belangrijkste wijzigingen voor 2014 hebben betrekking op:

- de werkkostenregeling
- stimuleringsmaatregelen
- afschaffing stamrecht
- invoering depotstelsel
- update pensioen
- impact wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters
- actualiteiten arbeidsrecht
- overige actualiteiten.

Onze adviseurs informeren en adviseren u graag over deze en andere gebieden. Dus hebt u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen: neem gerust contact op.

## 2. Werkkostenregeling: de stand van zaken

Per 1 januari 2011 is onder de naam werkkostenregeling het nieuwe regime voor vrije vergoedingen en verstrekkingen van kracht geworden. Aanvankelijk was het de bedoeling dat na een aantal jaar proefdraaien de regeling verplicht zou worden ingevoerd per 1 januari 2014. Dit bleek echter niet realistisch, met als gevolg dat de definitieve invoering met een jaar is uitgesteld naar 2015.

### Let op!

Dit betekent dat u alleen nog in 2014 kunt kiezen of u de werkkostenregeling gaat toepassen of dat u vooralsnog vasthoudt aan de overgangsregelgeving.

De verwachting is dat in het eerste kwartaal 2014 nog wijzigingen gaan komen waar het gaat om de toepassing van de werkkostenregeling. Op dit moment bestaat nog geen duidelijkheid over de inhoud van deze aangekondigde wijzigingen. Wij houden u vanzelfsprekend op de hoogte als er nieuwe ontwikkelingen te melden zijn.

Zorg dat u, als u nog niet over bent, wél alvast in beeld hebt welke vergoedingen en verstrekkingen u als werkgever allemaal doet. U kunt op die manier snel schakelen als de wijzigingen bekend zijn. Houd er rekening mee dat de implementatie (denk hierbij aan het aanpassen van de arbeidsvoorwaarden, het aanpassen van de inrichting van uw administratie en mogelijk proefdraaien) ook de nodige tijd gaat kosten, dus plan hiervoor in het laatste kwartaal van dit jaar tijd in.

### Let op!

Bij het niet tijdig aanpassen van de administratie aan de werkkostenregeling loopt u het risico op onjuiste aangiften loonheffingen alsmede op eventuele naheffingen en boetes.

## 3. Stimuleringsmaatregelen: laat geen geld liggen!

Ook in 2014 gelden maatregelen om investeren in personeel te stimuleren.

### Afdrachtvermindering Speur & Ontwikkelingswerk

Met de afdrachtvermindering S&O kunt u de financiële kosten van research and development-projecten verlagen door een subsidie op de loonkosten.

De afdrachtvermindering S&O voor 2014 bedraagt 35% (was 38% in 2013) van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat betrekking heeft op speur- en ontwikkelingswerk (S&O-loon) tot maximaal € 250.000 (2013: € 200.000). Door de verhoging van de eerste schijf van de S&O-afdrachtvermindering is het hoge percentage van de afdrachtvermindering S&O van toepassing op een groter deel van de S&O-loonkosten. Deze maatregel is vooral gericht op het mkb. Voor het resterende S&O-loon boven de € 250.000 bedraagt de afdrachtvermindering 14%, met een absoluut maximum van € 14.000.000.

Voor starters blijft de afdrachtvermindering S&O in 2014 50% van het S&O-loon, gemaximeerd op het voor 2014 vastgestelde bedrag van € 250.000. Over het meerdere S&O-loon geldt voor starters eveneens 14%. Bovendien wordt de mogelijkheid verruimd om de S&O-afdrachtvermindering te verrekenen als na afloop van de periode waarop een S&O-verklaring betrekking heeft, nog niet het hele bedrag aan S&O-afdrachtvermindering is verrekend. S&O-inhoudingsplichtigen mogen dat bedrag gaan verrekenen met de loonheffing die in totaal is verschuldigd over alle aangiftetijdvakken die eindigen in het kalenderjaar waarin de periode valt waarop de S&O-verklaring betrekking heeft. Dus zowel met eerdere als latere aangiftetijdvakken buiten de S&O periode. De mogelijkheid voor een aanvraag voor een periode van langer dan zes maanden wordt verruimd, met een maximum van een geheel kalenderjaar.

Afwijkingen in de zin van meer of minder uren moeten altijd bij Agentschap NL worden gemeld. Geen melding kan leiden tot het opleggen van een boete. Er vindt alleen een correctie van de S&O-verklaring plaats bij minder uren.

## Tip

Een aanvraag Afdrachtvermindering S&O doet u via Agentschap NL. U kunt hier ook terecht voor begeleiding, bemiddeling en advies voor programma's op het gebied van duurzaamheid en innovatie. Meer informatie vindt u op [www.agentschapnl.nl](http://www.agentschapnl.nl).

## Research & Development Aftrek (RDA)

Aanvullend op afdrachtvermindering S&O is er de RDA. De RDA wordt eveneens aangevraagd via Agentschap NL. De RDA levert een extra aftrekpost op voor andere kosten en uitgaven voor het project, niet zijnde loonkosten. Denk hierbij aan prototypes of onderzoeksapparatuur. De aftrek voor Research & Development-activiteiten is in 2014 omhoog gegaan van 54% naar 60% van de kosten.

## Subsidieregeling Praktijkleren

De subsidie Praktijkleren is een compensatie voor de kosten die een werkgever maakt voor begeleiding van de deelnemer/student. Die begeleidingskosten kunnen bestaan uit materiaalkosten, kosten van in te zetten werknemers van het bedrijf voor de begeleiding van een deelnemer/student of kosten verbonden aan de inschakeling van intermediaire partijen om te kunnen beschikken over een deelnemer of student. Deze nieuwe regeling vervangt per 1 januari 2014 de afdrachtvermindering Onderwijs.

Nieuw is dat de subsidie Praktijkleren via [Agentschapnl.nl](http://Agentschapnl.nl) loopt, en niet zoals zijn voorganger via de loonbelasting danwel loonaangifte.

Onderwijsinstellingen ontvangen voor hun aandeel in de opleiding een rechtstreekse bekostiging van de overheid en via deze regeling wordt ook de werkgever voor zijn inspanningen gecompenseerd.

De nieuwe subsidie Praktijkleren is bedoeld voor de volgende doelgroepen:

- leer-werktraject vmbo;
- deelnemers in het mbo die een opleiding volgen in de beroepsbegeleidende leerweg (de BBL), met minimaal 200 begeleide onderwijsuren en minimaal 610 uren beroepspraktijk-vorming per studiejaar;

- studenten die een hbo-opleiding volgen in de techniek (inclusief sector 'agro'), bestaande uit een combinatie van leren en werken. De werkcomponent moet onderdeel uitmaken van de opleiding. Dat geldt voor zowel duaal als deeltijd-hbo;
- werknemers die tijdelijk zijn aangesteld of een arbeidsovereenkomst hebben bij een universiteit of een onderzoeksinstituut om zich verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper. Over hun loonkosten moeten afspraken zijn gemaakt met een privaatrechtelijke rechtspersoon of TNO/DLO;
- werknemers van een privaatrechtelijke rechtspersoon of TNO/DLO, met een loon dat overeenkomt met dat van een promovendus. Deze werknemers moeten promotieonderzoek doen op grondslag van een overeenkomst tussen die organisatie en een universiteit die over de begeleiding van het promotieonderzoek van de betreffende werknemer gaat.

## Voorwaarden subsidieregeling Praktijkleren

De subsidieregeling Praktijkleren wil bedrijven zo veel mogelijk administratief ontlasten. De voorwaarden voor subsidiëring van leerwerkplaatsen in het mbo en praktijkleerplaatsen in het hbo zijn op hoofdlijnen als volgt:

- de deelnemer/student moet een volledig onderwijsprogramma volgen voor een erkend kwalificerend diploma (dus geen deelcertificaten);
- de opleiding moet zijn geregistreerd in het centraal register beroepsopleidingen (Crebo) of in het centraal register opleidingen hoger onderwijs (Croho);
- mbo-BBL-opleidingen moesten op 1 augustus 2013 voldoen aan de 200-urennorm. Er is overgangsrecht voorzien voor de werkgever die al vóór de inwerkingtreding van de urennorm (1 augustus 2013) met de verzorging van het onderricht in de praktijk van de deelnemer is gestart;
- uitsluitend de werkgever die de praktijkleerplaats of werk-leerplaats zelf verzorgt (erkend leerbedrijf) ontvangt de subsidie, dus niet een werkgever die louter als intermediair optreedt;
- de uitvoering van de subsidieregeling vindt plaats via Agentschap NL. Er komt naar verwachting half 2014 een digitaal aanvraagformulier dat de werkgever uiterlijk vóór 15 september 17.00 uur na afloop van het studiejaar waarvoor subsidie wordt gevraagd, moet invullen. De mogelijkheid bestaat dat aan u nog aanvullende informatie wordt gevraagd. Er zal steekproefsgewijze controle achteraf plaatsvinden;
- de verdeling van de beschikbare 'subsidiepot' vindt jaarlijks plaats na afloop van het studiejaar over alle kwalificerende werkgevers die tijdig een aanvraag hebben ingediend, op basis van de aantallen van de door hen gerealiseerde praktijkleerplaatsen of werkleerplaatsen, met het bijbehorend aantal weken begeleiding op de werkvloer. Het bedrag per plaats is echter gemaximeerd op € 2.700.

Ter stimulering van het gebruik van de regeling wordt in dit eerste jaar zo veel mogelijk van het beschikbare bedrag aan subsidie verstrekt. Daarom is bepaald dat ook in dit eerste jaar tot maximaal € 2.700 per plek aan subsidie kan worden ontvangen. Feitelijk kunt u daardoor in het eerste jaar in een kortere periode evenveel subsidie ontvangen als in de jaren daarna voor een volledig studiejaar.

## **Let op!**

Uitzendorganisaties maakten vaak gebruik van de afdrachtvermindering Onderwijs. Het afschaffen van deze afdrachtvermindering kan dus invloed hebben op de kosten van de door u ingeleende uitzendkrachten. Het is raadzaam hierover in contact te treden met uw uitlener.

## **De regeling scholing en plaatsing van oudere werklozen**

Er is een speciale subsidie in het leven geroepen voor de scholing en de plaatsing van oudere werknemers. Een oudere werkloze is gedefinieerd als een persoon die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en al minimaal drie maanden een WW-uitkering heeft. Subsidie is beschikbaar voor beroeps- of functiegerichte scholing en voor plaatsing van een oudere werkloze bij een werkgever, door een intermediair (plaatsingsfee).

# Special Lonen



Deze regeling is vanaf 1 oktober 2013 actief. De regeling loopt vooralsnog tot en met 31 december 2016. Het doel van de regeling is het dichterbij de arbeidsmarkt brengen van oudere werklozen, zodat deze doelgroep duurzaam kan terugkeren op de arbeidsmarkt. Hieronder zal specifiek op de scholingsvoucher worden ingegaan.

## Scholingsvoucher

Het UWV kan deze subsidie verlenen aan u als werkgever of aan oudere werkzoekenden voor korte om- en bijscholingstrajecten. Als voorwaarde geldt wel dat u de oudere werkloze aansluitend in dienst moet nemen. Het dienstverband moet uiterlijk de eerste dag van de kalendermaand, volgend op de kalendermaand waarin de scholing is beëindigd, ingaan. In de getekende arbeidsovereenkomst dient dit te worden vermeld. Daarnaast zijn de volgende voorwaarden verbonden aan de dienstbetrekking:

- de dienstbetrekking moet minimaal drie maanden duren;
- in die tijd wordt voor tenminste de helft van het aantal uren waarop de WW-uitkering was vastgesteld gewerkt, met als ondergrens minimaal gemiddeld twaalf uren per week.

Er is een subsidie mogelijk van 100% van de werkelijke kosten van de scholing, tot een maximum van € 750 (inclusief btw). Aanvragen voor scholing kunnen van 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2015 met behulp van een aanvraagformulier worden ingediend bij het UWV.

## **Premiekorting jongere werknemer**

U kunt vanaf 2014, als u jongeren met een WW- of bijstandsuitkering aanneemt in de leeftijd van 18 tot 27 jaar, onder voorwaarden in aanmerking komen voor een korting op de door u te betalen premies werknemersverzekeringen. Het gaat om een regeling van tijdelijke aard die gericht is op nieuwe banen in de periode 1 januari 2014 tot 1 januari 2016.

De premiekorting geldt op jaarbasis per aangenomen werknemer gedurende de periode dat de werknemer in dienst is met een maximum van twee jaar (uiterlijk tot en met 31 december 2017). Het moet gaan om banen van ten minste 32 uur per week en er moet ten minste sprake zijn van een halfjaarcontract. Om de premiekorting te mogen toepassen, dient u te voldoen aan de volgende administratieve verplichtingen:

- U moet een doelgroepverklaring van het UWV of de gemeente in uw administratie bewaren om bij controle door de Belastingdienst het recht op premiekorting aan te kunnen tonen. Dit is vergelijkbaar met de al bestaande premiekorting ouderen (mobiliteitsbonus).
- U moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst of schriftelijke bewijs van een publiekrechtelijke aanstelling in uw loonadministratie bewaren.
- U of uw softwareleverancier moet zorgen voor aanpassing van de software om de nieuwe premiekorting jongeren in de loonaangifte toe te kunnen passen.

Alhoewel de regeling formeel pas per 1 juli 2014 in werking zal treden, tellen ook de indiensttredingen vanaf 1 januari 2014 al mee voor de premiekorting vanaf 1 juli 2014. Gelet op de invoering halverwege het jaar, kunt u dus in 2014 maar de helft van het jaarbedrag aan premiekorting toepassen. Deze premiekorting bedraagt € 3.500 per jaar, met dien verstande dat de korting in de periode 1 juli 2014 tot 1 januari 2015 € 1.750 bedraagt. Deze premiekorting wordt toegepast op het totaal van de door u te betalen premies werknemersverzekeringen.

De mogelijkheid bestaat, zeker als u een kleinere werkgever bent, dat u door de premiekorting geen premies hoeft af te dragen. Om de verzilvering van de premiekortingen zo optimaal mogelijk te laten zijn, geldt dat de premiekorting ook op de sectorpremies van toepassing is en dus een zo breed mogelijke basis heeft.

## 4. Verval stamrechtvrijstelling

Tot 1 januari 2014 kon een ontslagvergoeding of gouden handdruk onder worden gebracht in een stamrecht bij een bank, beleggingsinstelling, verzekeraar of stamrecht-bv. Hierdoor hoefde niet direct over deze vergoeding te worden afgerekend, maar pas in de toekomst. Per 1 januari 2014 is de stamrechtvrijstelling komen te vervallen voor gouden handdrukken en ontslagvergoedingen. Hierdoor moet vanaf deze datum over een dergelijke vergoeding direct in box 1 worden afgerekend. Eventueel kan de middelingsregeling in de inkomstenbelasting leiden tot een verlaging van de belastingheffing. Voor reeds op 31 december 2013 bestaande stamrechten blijven de regels die daarvoor golden van toepassing.

De stamrechtvrijstelling geldt echter ook nog gedurende de eerste zes maanden van 2014, indien het ontslag is aangezegd vóór 1 januari 2014 en binnen de geldende opzegtermijn, maar uiterlijk tot eind juni 2014, wordt uitgevoerd. De betaling van de ontslagvergoeding, als storting op een door de werknemer bedongen stamrecht, kan in die situatie ook nog in 2014 (eerste halfjaar) plaatsvinden, mits voldaan is aan de volgende drie stamrechtvoorwaarden:

1. De aard en de omvang van de vrijgestelde stamrechtenaanspraak op 31 december 2013 moet voldoende bepaald zijn. Dit betekent dat uiterlijk op 31 december 2013 een overeenkomst getekend moet zijn, waaruit moet blijken dat de werkgever aan zijn werknemer een aanspraak toekent op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon. Deze periodieke uitkeringen mogen niet later ingaan dan in het jaar waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
2. Uit de overeenkomst moet blijken dat het bedrag ter financiering van de aanspraak bij een in de wet aangewezen aanbieder wordt ondergebracht.
3. De ontslagdatum moet op 31 december 2013 vaststaan.

Als aan bovenstaande drie voorwaarden wordt voldaan, geldt het overgangsrecht voor de stamrechtvrijstelling, met een uiterste betaling van de ontslagvergoeding als storting op het bedongen stamrecht op 30 juni 2014.

### Tip

In 2014 bestaat ook eenmalig de mogelijkheid de uitkering ineens te ontvangen. Vanaf 2014 is het namelijk toegestaan een bestaand stamrecht uit hoofde van een ontslagvergoeding in één keer volledig af te kopen. Hierbij wordt geen revisierente (standaard 20%) geheven over de afkoopwaarde. Deze stamrechten hoeven dus niet meer in periodieke termijnen te worden uitgekeerd. Voor de toepassing van deze regeling maakt het fiscaal gezien niet uit of het stamrecht is ondergebracht bij een bank, beleggingsinstelling, verzekeraar of stamrecht-bv. Bij de keuze het stamrecht in 2014 volledig af te kopen, wordt slechts 80% van de waarde van de uitkering in het economisch verkeer in de heffing betrokken. Deze regeling geldt ook voor stamrechten afgesproken in 2013, echter alleen indien de uitkering vóór 15 november 2013 is overgemaakt naar de stamrechtverzekeraar.

Stel de waarde van het stamrecht bedraagt € 200.000 en het aanwezige kapitaal is € 100.000. In dit geval is het vermogen in de stamrecht-bv lager dan de waarde in het economisch verkeer. De afdracht is dan  $52\% \times € 200.000 \times 80\% = € 83.200$ . Er moet wel voldoende geld in de bv zitten om de loonheffing te betalen. Stel nu dat het aanwezig kapitaal € 300.000 bedraagt. De afdracht is dan:  $52\% \times € 200.000 \times 80\% = € 83.200$ . Het surplus van € 100.000 (geen stamrecht) wordt afgerekend tegen 22% IB in box 2 (tarief box 2 in 2014 van 25% naar 22%).

## 5. Invoering depotstelsel

Per 1 juli 2014 wordt ter vervanging van de G(eblokkeerde)-rekening en het rechtstreeks storten het 'depotstelsel' ingevoerd, met een uitfasering van de bestaande G-rekeningen tot 1 juli 2015.

# Special Lonen



Uitleners van personeel en (onder)aannemers kunnen een individueel depot (een soort bankrekening) aanhouden op een vrijwaringsrekening van de Belastingdienst/Centrale Administratie (B/CA), waarop de betalingen van de inleners rechtstreeks plaats kunnen vinden. De deelname is voor de meeste ondernemers vrijwillig.

Het depot komt beschikbaar via de Depotservice op het afgesloten gedeelte van de ondernemer op de website van de Belastingdienst. Deze service start op het moment dat met de omzetting van de G-rekeningen wordt begonnen. De fiscus stuurt van tevoren bericht wanneer de G-rekening wordt omgezet naar een depot.

Een belangrijke verandering die het depotstelsel met zich brengt is dat de inlener of opdrachtgever niet langer stort op een bankrekening van de (onder)aannemer of van de uitlener maar rechtstreeks op een rekening van de Belastingdienst. Bij faillissement en dergelijke van de rekeninghouder blijven de in depot gestorte bedragen helemaal buiten het faillissement. Bovendien heeft de Belastingdienst meer mogelijkheden de stortingen in depot te gebruiken voor andere belastingschulden van de depothouder. Het is om die reden aan te raden om niet meer dan nodig is te storten op het depot.

## Let op

Niet-gecertificeerde uitleners van personeel worden, zodra het depotstelsel in werking is getreden, verplicht een depot aan te houden bij de ontvanger. De inlener die gebruikmaakt van arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld door een niet-gecertificeerde uitzendonderneming, moet ten minste 35% van de factuursom (inclusief omzetbelasting) overmaken op de vrijwaringsrekening van de ontvanger ten behoeve van het depot van de uitlener. Wordt onvoldoende gestort in het depot dan kan aan het uitzendbureau een boete worden opgelegd van maximaal € 19.500 en aan de inlener een boete van maximaal € 7.800. Ook naast deze verplichte storting behoudt de Belastingdienst de mogelijkheid de inlener aansprakelijk te stellen.

Voor gecertificeerde uitzendondernemingen blijft het aanhouden van een depot een vrijwillige keuze.

## Tip

Inleners die met gecertificeerde uitzendondernemingen zakendoen, hoeven slechts 25% van de factuursom op de G-rekening dan wel te zijner tijd in het depot te storten.

## 6. Pensioen update

De jaarlijkse pensioenopbouw is met ingang van 1 januari 2014 omlaaggegaan van 2,25% naar 2,15% voor middelloonregelingen en van 2% naar 1,9% voor eindloonregelingen (op basis van een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar). Ook de pensioenrichtleeftijd voor het aanvullend pensioen is vanaf 1 januari 2014 gestegen van 65 naar 67 jaar. Deze wijzigingen kunnen consequenties hebben voor de pensioenregeling voor uw werknemers. Daarom moeten de pensioenovereenkomsten mogelijk worden aangepast. Het nu overeengekomen pensioenakkoord vereist een drastische wijziging in de huidige cao's en arbeidscontracten.

## Let op!

Niet elke pensioenregeling hoeft per 1 januari 2014 aangepast te zijn. Pensioenregelingen mogen nog altijd uitgaan van de 'oude' pensioenleeftijd van 65 jaar. Wel moet de jaarlijkse pensioenopbouw dan lager zijn dan het maximum dat vanaf 1 januari 2014 is toegestaan voor een pensioenleeftijd van 67 jaar.

## Tip

Neem contact op met uw pensioenfonds/pensioenverzekeraar en informeer of aanpassing van het pensioenreglement noodzakelijk is. Zo ja, vraag dan of uw werknemers hiermee akkoord moeten gaan. Denk er ook aan dat u verplicht bent te controleren of uw pensioenuitvoerder uw werknemers over eventuele wijzigingen op de hoogte brengt. Ook als dga bent u verplicht te zorgen dat uw pensioenbrief aangepast is aan het nieuwe pensioenakkoord.

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Verschijningsdatum: 10 januari 2014.

# Special Lonen



## Nieuw pensioenakkoord

Op de valreep van 2013 heeft de coalitie met de oppositiepartijen D66, ChristenUnie en SGP het pensioenakkoord 2013 gesloten.

Het pensioenakkoord heeft verstrekkende gevolgen voor de pensioenopbouw van alle werknemers in Nederland. In de onderstaande tabel is een vergelijking gemaakt tussen de situatie in 2013, in 2014 en de situatie zoals deze in 2015 zal zijn.

	2013	2014	2015
Norm	70% eindloon over 35 jr.	70% eindloon over 37 jr.	75% middelloon over 40 jr.
Eindloon	2%	1,9%	Nog niet bekend
Middelloon	2,25%	2,15%	1,875%
Maximum salaris	Nee	Nee	Ja, € 100.000

Beschikbare premiestaffels zullen ook worden aangepast, maar deze zijn nog niet bekend gemaakt. Ook gaat er een beperking gelden voor werknemers met een inkomen van meer dan € 100.000. Dit omdat zij volgens het pensioenakkoord in staat zijn zelf aanvullend extra te sparen voor de oude dag. Deze groep krijgt de mogelijkheid om op vrijwillige basis in een 'netto-lijfrente' te sparen. De premies voor deze lijfrente worden voldaan uit het netto loon en de aanspraken die worden opgebouwd, zijn vrijgesteld van belastingheffing in box 3.

Wel is het de bedoeling dat de mobiliteitsbonus voor oudere werknemers vanaf volgend jaar op de schop gaat. Die geldt nu nog voor uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder, maar deze zal worden beperkt tot uitkeringsgerechtigden boven de 56 jaar. Ook krijgen werkgevers minder lastenverlichting dan eerder de bedoeling was.

## 7. Consequenties modernisering Ziektewet (BeZaVa)

Op 1 januari 2013 is de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) ingevoerd, ook wel bekend onder de noemer Modernisering Ziektewet. De wet heeft tot doel om het ziekteverzuim te beperken, alsmede de instroom van werknemers met een flexibel dienstverband in de Wet WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Om dit te bereiken is onder andere de financiële betrokkenheid van werkgevers vergroot. Per 1 januari 2014 draagt de werkgever via een nieuwe gedifferentieerde premie bij aan kosten van deze groep flexwerkers. Onder flexwerkers wordt hier verstaan:

- werknemers met een fictieve dienstbetrekking, zoals thuiswerkers, stagiaires, provisie werkers of uitzendkrachten, die ziek worden;
- werknemers die ziek uit dienst gaan;
- werknemers die binnen vier weken na het einde van hun dienstverband ziek worden ('nawerking').

### Let op!

De nawerking geldt niet bij een werknemer van wie het contract niet is verlengd en aan wie aansluitend een WW-uitkering is toegekend. Het geldt dus specifiek voor die werknemers die uit dienst gaan om te gaan studeren of een wereldreis te gaan maken of iets dergelijks en die geen aanspraak maken op een WW-uitkering.



# Special Lonen



## Wijzigingen premies werknemersverzekeringen

### Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk)

Per 1 januari 2014 geldt er een afzonderlijk gedifferentieerde premie voor flexwerkers. De gedifferentieerde WGA-premie is opgegaan in de gedifferentieerde premie Whk. Deze premie bestaat uit de volgende delen:

- premiedeel WGA-vast
- premiedeel WGA-flex
- premiedeel ZW-flex

U hebt van de Belastingdienst een beschikking ontvangen met daarin opgenomen het totaalpercentage en de drie afzonderlijke premiepercentages.

Het premiedeel WGA-vast is gelijk aan de vroegere gedifferentieerde WGA-premie. De andere premiedelen zijn het gevolg van het doorbelasten van ZW- en WGA-uitkeringen van flexwerkers die zijn ontstaan vanaf 2012. Ook overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering of een WGA-uitkering (dus ook flexwerkers), worden doorbelast in deze premies.

De komst van de gedifferentieerde premie Whk heeft gevolgen voor het eigenrisicodragerschap voor de ZW en de WGA.

### Drie werkgeverscategorieën

Voor de berekening van de gedifferentieerde premie Whk gelden er drie werkgeverscategorieën. De categorie middelgrote werkgever is nieuw. Binnen elke werkgeverscategorie komt de premie op een andere wijze tot stand:

1. Kleine werkgevers hebben een premieplichtig loon dat maximaal tien keer het gemiddelde premieplichtige loon is. Zij betalen een premie per sector.
2. Middelgrote werkgevers hebben een premieplichtig loon dat meer dan tien keer en maximaal honderd keer het gemiddelde premieplichtige loon is. Zij betalen het gewogen gemiddelde van een premie per sector en een individuele premie.
3. Grote werkgevers hebben een premieplichtig loon dat meer is dan honderd keer het gemiddelde premieplichtige loon. Zij betalen een individuele premie.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt het gemiddelde premieplichtige loon vast. Voor het berekenen van de gedifferentieerde premie Whk gebruikt het UWV de loongegevens van twee jaar eerder. De gedifferentieerde premie Whk over 2014 is dus gebaseerd op de gegevens van 2012.

### **Let op!**

Kijk de beschikking die u van de Belastingdienst hebt ontvangen goed na op eventuele onjuistheden in de toerekening. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat werknemers aan u worden toegerekend die nooit bij u in dienst zijn geweest!

Ook is het wat betreft de hoogte van de door u te betalen premie Whk van belang na te gaan of u in de juiste werkgeverscategorie bent ingedeeld!

# Special Lonen

Onderstaand treft u een overzicht aan van alle wijzigingen:

2013	2014
<b>WW-premie:</b>	<b>WW-premie:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- deel voor de Awf</li> <li>- deel voor sectorfonds</li> <li>- deel voor de ZW</li> <li>- deel voor de WGA</li> <li>- deel voor kinderopvang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deel voor de WW-Awf</li> <li>- deel voor het sectorfonds</li> </ul>
<b>Gedifferentieerde premie WGA</b>	<b>Gedifferentieerde premie Whk</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- premiedeel WGA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- premiedeel WGA-vast</li> <li>- premiedeel WGA-flex</li> <li>- premiedeel ZW-flex</li> </ul>

## Wijzigingen voor eigenrisicodragers

De komst van de gedifferentieerde premie Whk per 1 januari 2014 heeft gevolgen voor het eigenrisico dragerschap voor de werknemersverzekeringen. Wat de gevolgen zijn, hangt af van de situatie bij de werkgever:

1. de werkgever is eigenrisicodrager voor de ZW
2. de werkgever is eigenrisicodrager voor de WGA
3. de werkgever is eigenrisicodrager voor de ZW en de WGA.

### **1. Werkgever is ZW-eigenrisicodrager**

Als u ZW- eigenrisicodrager bent, draagt u het arbeidsongeschiktheidsrisico van uw ex-werknemers die bij ziekte recht hebben op een ZW-uitkering. In 2013 betaalde de ZW-eigenrisicodrager een lagere sectorpremie of, als het een overheidswerkgever betrof, een lagere Ufo-premie.

Vanaf 1 januari 2014 is deze korting vervallen. In plaats daarvan betaalt u een lagere gedifferentieerde premie Whk, omdat u geen ZW-flex premiedeel betaalt. Ook draagt u als eigenrisicodrager het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering die onder het eigen risico vallen (dus ook flexwerkers).

### **2. Werkgever is WGA-eigenrisicodrager**

U draagt als WGA-eigenrisicodrager maximaal tien jaar het risico voor gedeeltelijke en tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid van uw werknemers. Als compensatie bent u vrijgesteld van de betaling van de WGA-gedifferentieerde premie.

Vanaf 1 januari 2014 geldt het WGA-eigenrisicodragerschap vooralsnog alleen voor werknemers die vanuit een vast dienstverband in de WGA zijn gekomen. Er wordt dus geen premiedeel WGA-vast betaald, maar wel een premiedeel WGA-flex (en eventueel het premiedeel ZW-flex). Verder draagt de eigenrisicodrager ook het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een WGA-uitkering die in dienst waren.

U kunt nog geen eigenrisicodrager worden voor de WGA-uitkeringen van werknemers die vanuit een ZW-situatie in de WGA zijn ingestroomd. Dit is pas mogelijk vanaf 2016.

### **3. Werkgever is zowel ZW- als WGA-eigenrisicodrager**

In deze situatie hoeft u vanaf 2014 de premiedelen ZW-flex en WGA-vast niet te betalen. U betaalt wel het premiedeel WGA-flex. Daarnaast draagt u in deze situatie het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering die onder het eigen risico vallen (dus ook flexwerkers), en van werknemers met een WGA-uitkering.

# Special Lonen

In onderstaand schema vindt u een overzicht van de veranderingen in het eigenrisicodragerschap voor de ZW en WGA per 1 januari 2014.

	2013	2014
Eigenrisicodragerschap ZW	Korting op de sectorpremie of Ufo-premie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geen premiedeel ZW-flex</li> <li>- wel premiedelen WGA-vast en WGA-flex</li> <li>- eigen risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering</li> </ul>
Eigenrisicodragerschap WGA	Geen gedifferentieerde premie WGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geen premiedeel WGA-vast</li> <li>- wel premiedeel WGA-flex (en premiedeel ZW-flex)</li> <li>- eigen risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een WGA-uitkering</li> </ul>
Eigenrisicodragerschap ZW en WGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- korting op de sectorpremie of Ufo-premie</li> <li>- geen gedifferentieerde premie WGA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geen premiedelen WGA-vast en ZW-flex</li> <li>- wel premiedeel WGA-flex</li> <li>- eigen risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW- of WGA-uitkering</li> </ul>

## Wat te doen bij reorganisatie, startende onderneming en dergelijke?

U dient als gevolg van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) uw aanvraag voor het eigenrisicodragerschap ERD-WGA uiterlijk dertien weken voor de ingangsdata van 1 januari en 1 juli in te dienen. In de Wfsv is niet geregeld welke termijn geldt voor een startende ondernemer die eigenrisicodragers wil worden.

### **Nieuwe (startende) eigenrisicodragers tijdig aanvragen**

Een verkrijgende werkgever kan besluiten het eigenrisicodragerschap van de oude werkgever over te nemen. De termijn voor het indienen van een verzoek om eigenrisicodragers WGA te worden, is echter niet helemaal helder. De Belastingdienst moet toestemming geven met ingang van het tijdstip waarop de nieuwe werkgever start met zijn onderneming.

Gelet op de verzekeringsgedachte moet ervan uit worden gegaan dat het verzoek uiterlijk bij aanvang van het werkgeverschap moet plaatsvinden. Zonder een verzoek om eigenrisicodragers voor de WGA te worden, wordt er direct binnen het publieke bestel het risico gelopen voor de betaling van de WGA-uitkering.

Enkele verzekeringsmaatschappijen hebben aangegeven dat ze vanwege de gewijzigde wetgeving en de daarmee gepaard gaande onduidelijkheid over de risico's stoppen of overwegen te stoppen met het aanbieden van een WGA-verzekering. Hebt u het arbeidsongeschiktheidsrisico ondergebracht bij één van die verzekeraars, dan moet u op zoek naar een nieuwe aanbieder.

## **8. Actualiteiten arbeidsrecht**

Een overzicht van enkele actualiteiten die voor u van belang kunnen zijn.

### **Strengere voorwaarden vergunning buitenlandse werknemer**

U kunt als gevolg van een aanscherping van de Wet Arbeid Vreemdelingen vanaf 1 januari 2014 minder gemakkelijk werknemers van buiten de Europese Unie inhuren. Tewerkstellingsvergunningen worden voortaan nog maar voor één jaar in plaats van drie jaar toegekend. Bij verlenging van de werkzaamheden moet een nieuwe vergunning worden aangevraagd.

De wet verplicht u aan de werknemer voor wie u een tewerkstellingsvergunning aanvraagt een marktconform loon te betalen, met als ondergrens het voltijds minimumloon. Deze ondergrens geldt ook als de werknemer in deeltijd werkt. Een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning kan worden geweigerd als u in het verleden bent veroordeeld voor een arbeidsgerelateerd delict, zoals een overtreding van de Arbeidstijdenwet. Als blijkt dat werkgevers in een sector te weinig naar Nederlandse werknemers of werknemers van binnen de EU zoeken, dan kan de minister van SZW voor die sector een vergunningstop opleggen.

Pas als de werknemer van buiten de EU vijf jaar in Nederland heeft gewerkt, mag hij zonder vergunning werken. Dat was eerst al na drie jaar.

## Aanpak schijnconstructies

In de loop van 2014 komt er een Wet Aanpak Schijnconstructies. Niet alleen de werkgever, maar ook de opdrachtgever zal aansprakelijk worden voor het betalen van het cao-loon aan een werknemer. Zo kunnen opdrachtgevers en aannemers worden aangepakt die weten, of zouden moeten weten, dat de werknemer niet voldoende betaald krijgt. Inleners die zaken doen via niet-gecertificeerde uitzendbureaus kunnen nu al aansprakelijk worden gesteld voor het betalen van het minimumloon.

### Let op!

Het wordt voor werknemers makkelijker om naar de rechter te stappen als zij minder dan het cao-loon krijgen uitbetaald. Check altijd of het uitzendbureau waar u zaken mee doet, gecertificeerd is en is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid: [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl).

De Inspectie SZW gaat bovendien in 2014 het team aan inspecteurs uitbreiden. Naast het aanpakken van schijnconstructies gaat het ook de sociale partners adviseren en ondersteunen bij de handhaving van cao's. Internationale samenwerking bij de aanpak van schijnconstructies is cruciaal. Met Polen, Roemenië en Bulgarije zijn inmiddels afspraken gemaakt over het uitwisselen van informatie over werkgevers die bijvoorbeeld via schijnconstructies werknemers betalen onder het minimumloon.

## Wetsvoorstel Werk en Zekerheid

Op 29 november 2013 is een wetsvoorstel tot wijziging van het ontslagrecht, de WW en de bescherming van flexwerkers - beter bekend als de Wet werk en zekerheid - naar de Tweede Kamer gestuurd. Het betreft hier een uitwerking van de afspraken die zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013.

Het wetsvoorstel berust op drie pijlers te weten:

1. Versterking positie flexwerkers (beoogde invoering: 1 juli 2014)
2. Hervorming ontslagrecht (beoogde invoering: 1 juli 2015)
3. Bekorting WW-duur (beoogde invoering gefaseerd vanaf 1 januari 2016).

## Verbetering rechtspositie flexwerkers

### *Aanpassing ketenregeling*

De ketenregeling wordt aangepast van maximaal drie contracten in drie jaar naar maximaal drie contracten in twee jaar. De tussenliggende periode wordt verlengd van drie naar zes maanden. Dit betekent dat als een contract afloopt en er binnen zes maanden weer een nieuw contract tussen dezelfde partijen wordt aangegaan, deze periode en het contract meetellen in de keten. Cao-partijen kunnen afwijken van het aantal contracten alsmede van de totale duur met dien verstande dat er maximaal zes contracten zijn toegestaan in een periode van vier jaar. Bij cao kan niet worden afgeweken van de tussenperiode van zes maanden. Na afloop van het maximaal aantal toegestane contracten voor bepaalde tijd bent u verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan uw werknemer aan te bieden.

# Special Lonen



## *Proeftijd beperkt*

Bij een contract van zes maanden of minder is geen proeftijd meer mogelijk.

## *Concurrentiebeding in tijdelijk contract beperkt*

In een tijdelijk contract mag niet langer een concurrentiebeding worden overeengekomen, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen aan de orde zijn. Deze belangen zult u wel duidelijk moeten motiveren.

## *Beperking uitzendbeding*

In een cao mag het uitzendbeding worden verlengd van 26 weken naar 78 weken. Op dit moment is er geen limiet aan de verlenging. Een uitzendbeding is een schriftelijke bepaling die inhoudt dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan de inlener op verzoek van de inlener ten einde kan komen. Dit is vaak bij ziekte het geval. Een uitzendbeding is alleen mogelijk tijdens het begin van de uitzendovereenkomst. Dit betekent dat de NBBU-cao voor uitzendkrachten, die nu nog de mogelijkheid kent voor een uitzendbeding gedurende in totaal 130 weken, moet worden aangepast.

## *Oproepcontracten*

De mogelijkheid bij cao af te wijken van de loondoorbetalingsverplichting als er geen werk is, wordt beperkt. Wettelijk is geregeld dat u schriftelijk kunt afspreken dat u de eerste 26 weken geen loon betaalt als er geen werk is. Deze periode kan nu nog in een cao onbeperkt worden opgerekt. Verder komt er een verbod op het gebruik van nulurencontracten in de zorg.

## *Aanzegtermijn*

U dient bij een tijdelijk contract van minimaal zes maanden uw werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract schriftelijk te laten weten of u het contract gaat voortzetten en zo ja, onder welke voorwaarden. Laat u dit na, dan bent u aan uw werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over een maand. Komt u deze verplichting niet tijdig na dan bent u een vergoeding naar rato verschuldigd. U bent geen vergoeding verschuldigd wanneer u in ernstige financiële problemen zoals een faillissement of surseance van betaling verkeert. Laat u niets weten en blijft uw werknemer doorwerken, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht onder dezelfde voorwaarden, maar voor een maximale periode van één jaar, te worden voortgezet.

De aanzegtermijn geldt niet bij contracten voor bepaalde tijd waaraan geen kalenderdatum is gekoppeld. Denk hierbij aan een contract voor de duur van een project.

## *Payrolling*

De bijzondere ontslagregels die gelden bij payrolling, waardoor werknemers die zijn ingeleend makkelijker ontslagen kunnen worden, komen te vervallen. Dit betekent dat payrollkrachten straks niet meer zo gemakkelijk ontslagen kunnen worden.

## *Uitzondering voor jonge werknemers*

Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) zijn de ketenregeling en de nog te bespreken transitievergoeding niet van toepassing. Ook tellen deze dienstverbanden niet mee bij de toepassing van de ketenregeling of bij de berekening van de transitievergoeding na de leeftijd van 18 jaar.

## *Overgangsrecht*

De nieuwe ketenbepaling geldt pas wanneer er op of na 1 juli 2014 een (opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten uiterlijk zes maanden na de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst.

Het nieuwe recht geldt ook voor de tussenpoos die voorafgaat aan de arbeidsovereenkomst die na 1 juli 2014 is gesloten. De keten is dan dus pas doorbroken als de tussenpoos die ligt tussen een op of na 1 juli 2014 aangegane arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst die daaraan voorafging, langer is dan zes maanden!

# Special Lonen



Dit is slechts anders als er een cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst die doorloopt na 1 juli 2014. Het nieuwe recht geldt dan pas vanaf het moment dat de cao afloopt, maar uiterlijk 1,5 jaar na 1 juli 2014.

De nieuwe aanzegtermijn geldt ook nog niet voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na 1 juli 2014 eindigen.

## Tip

Het is raadzaam u op de hoogte te stellen van de wijziging van de positie van flexwerkers, omdat deze wijziging al beoogd is voor het tweede halfjaar van 2014. U zult uw contracten hier immers op moeten aanpassen.

## Hervorming ontslagrecht (beoogde invoering: 1 juli 2015)

### *Preventieve toets blijft: voorgeschreven route*

De preventieve toetsing blijft. U bent echter verplicht als de werknemer niet uit eigen beweging akkoord gaat met het ontslag, de ontslagroute te volgen die de wet voorschrijft:

- Via het UWV als het gaat om een bedrijfseconomisch ontslag en een ontslag wegens langdurige ziekte.
- Via de kantonrechter bij ontslagen om persoonlijke redenen.

Dit zal worden geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 zal verdwijnen.

Er komt veel ruimte voor cao-partijen om afwijkende afspraken te maken. Zo kan in een cao worden afgesproken dat een sectorcommissie wordt ingesteld die de ontslagtoetsing voor haar rekening neemt. Ook mag bij cao van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken als een commissie wordt ingesteld die voorgenomen ontslagen om bedrijfseconomische redenen toetst. Bij het afspiegelingsbeginsel wordt bij onderling uitwisselbare functies per leeftijdscohort bepaald welke werknemer als laatste in dienst is gekomen en dus voor ontslag moet worden voorgedragen.

Wijst het UWV de ontslagaanvraag af, dan kunt u de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV. Deze criteria zijn in de wet terug te vinden.

Wijst het UWV de ontslagaanvraag toe, dan kan de werknemer naar de kantonrechter stappen om herstel van het dienstverband te verzoeken.

Nieuw is dat er van de beschikking van de kantonrechter hoger beroep bij het gerechtshof en cassatie bij de Hoge Raad mogelijk is.

### *Aftrek proceduretijd*

De proceduretijd bij het UWV, dat wil zeggen de tijd die het UWV dan wel de bij cao ingestelde commissie nodig heeft om een ontslagtoetsing te doen, mag met de opzegtermijn worden verrekend, mits er minimaal één maand opzegtermijn overblijft. Deze proceduretijd zal in de ontslagbeschikking worden opgenomen. De kantonrechter ontbindt, rekening houdend met de opzegtermijn minus de proceduretijd. Ook hier geldt dat er minimaal één maand moet overblijven. Voor het overige blijven de nu geldende wettelijke opzegtermijnen gehandhaafd.

### *Wettelijk geregelde transitievergoeding*

Bij een dienstverband van in totaal 2 jaar of langer (tijdelijke en vaste contracten), betaalt u bij ontslag dan wel bij het niet verlengen van het contract aan uw werknemer een transitievergoeding van 1/3 maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 jaar en ½ maandsalaris per dienstjaar na het 10<sup>e</sup> jaar.

Er geldt een maximum van € 75.000, of een jaarsalaris als dat jaarsalaris hoger is dan die € 75.000. Voor oudere werknemers geldt tot 2020 overgangsrecht; 50+ers met 10 dienstjaren krijgen één maand per dienstjaar boven de leeftijd van 50 (voor mkb-bedrijven met minder dan 25 werknemers geldt dit niet). Verkeert u in ernstige financiële problemen, dan geldt op grond van de hardheidsclausule geen verplichting tot betaling van de transitievergoeding. Ook is geen transitievergoeding verschuldigd bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer. Kosten die u gemaakt hebt in het kader van ontslag en in overleg met de werknemer voor 'van-werk-naar-werk'-begeleiding kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. De transitievergoedingsregeling is voor ¾ dwingend recht. Dit betekent dat cao partijen hiervan af kunnen wijken.

### *Billijke vergoeding*

Wanneer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant, dan kan uw werknemer hiervoor worden gecompenseerd. De kantonrechter kan namelijk boven op de transitievergoeding een aanvullende 'billijke' vergoeding toekennen.

### *Bedenktijd bij beëindigingsovereenkomst*

Het blijft mogelijk met de werknemer een beëindigingsovereenkomst af te sluiten zonder dat dit gevolgen heeft voor de WW-uitkering van de werknemer. Wel gaat er vanaf het moment dat er overeenstemming is bereikt, een wettelijke bedenktijd van twee weken voor de werknemer gelden. De werknemer kan binnen twee weken schriftelijk op zijn toestemming terugkomen. U verkeert dus een langere periode in onzekerheid over de vraag of er een overeenkomst tot stand is gekomen.

### *Opzeggen bij AOW-leeftijd*

U kunt uw werknemer die de AOW-gerechtigde (of hogere of lagere pensioengerechtigde) leeftijd heeft bereikt, zonder preventieve toets, op die grond opzeggen, tenzij schriftelijk (individueel of collectief) anders is overeengekomen. Wel dient de arbeidsovereenkomst dan al voor het bereiken van de AOW- of pensioenleeftijd te zijn aangegaan. Als de arbeidsovereenkomst is aangegaan na de desbetreffende leeftijd, dan gelden de normale regels voor ontslag, dus ook de preventieve toets door het UWV of de kantonrechter.

### Werkloosheidswet en overige ingrepen

#### *Bekorting duur (beoogde invoering gefaseerd vanaf 1 januari 2016)*

De maximale duur van de publiek gefinancierde WW wordt bekort van 38 maanden naar 24 maanden. Dit zal geleidelijk plaatsvinden van 1 januari 2016 tot 1 juli 2019. De opbouw van de WW wordt één maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en 0,5 maand per dienstjaar in de jaren daarna. Tot 2016 opgebouwd arbeidsverleden blijft staan, maar wordt - indien aan de orde - geleidelijk afgebouwd met een maand per kwartaal tot de nieuwe maximumduur. De hoogte van de WW blijft loongerelateerd. Sociale partners kunnen op cao-niveau een aanvulling van 14 maanden WW afspreken. Het werknemersdeel van de WW-premie wordt vanaf 2016 geleidelijk heringevoerd.

De definitie van passende arbeid wordt aangescherpt per 1 juli 2015, waardoor al na zes in plaats van twaalf maanden alle arbeid als passend wordt aangemerkt.

## 9. Nice to know

### **Gedeeltelijke teruggave basispremie Aof**

Aan werkgevers wordt een gedeeltelijke teruggave verstrekt van de basispremie WAO/WIA die is bestemd voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Dit leidt tot een eenmalige teruggave van 28,82% van het premiebedrag dat is aangegeven over de periode van 1 januari 2013 tot en met 30 juni 2013. Het gaat om een eenmalige lastenverlichting voor werkgevers van € 1,3 mrd. Voor deze teruggave gelden dezelfde regels als voor de reguliere heffing en invordering van deze premie. U hoeft echter niet zelf in actie te komen. Het gaat bij de teruggave om een separate eenmalige teruggave, die door de inspecteur bij beschikking wordt vastgesteld en door de ontvanger wordt uitbetaald.

U ontvangt hierover bericht bij voor bezwaar vatbare beschikking. De Belastingdienst zal, nadat dit artikel in werking is getreden, de beschikkingen zelf vaststellen, verzenden en tot uitbetaling overgaan. Deze uitbetaling wordt verrekend met eventuele nog openstaande schulden die u bij de Belastingdienst hebt. De teruggave wordt uiterlijk 31 januari 2014 uitgekeerd.

## **AOW-leeftijd verhoging**

Per 1 januari 2014 wordt de AOW-gerechtigde leeftijd verhoogd tot de leeftijd van 65 jaar plus twee maanden. Dit betekent dat de verzekeringsplicht en de premieplicht voor de werknemersverzekeringen ook doorlopen tot en met de dag voorafgaand aan de AOW. Ook de betaling van de werkgeversheffing Zvw duurt twee maanden langer. Vanaf 30 november 2013 gaat de AOW-leeftijd pas twee maanden na de leeftijd van 65 jaar in. Dus:

Op 12 mei 2014 65 jaar:           AOW op 12 juli 2014

Wat ongewijzigd blijft, is de AOW-opbouw gedurende vijftig jaar.

Het kabinet is voornemens de AOW-leeftijd nog sneller te gaan verhogen. Het betreffende wetsvoorstel dat dit regelt zal in het voorjaar worden ingediend bij de Tweede Kamer.

## **16%-crisisheffing**

De door werkgevers veel bekritiseerde pseudo-eindheffing van 16% over hoge lonen die in 2013 als eenmalig was ingevoerd, wordt echter ook in 2014 gecontinueerd. Dit betekent dat u ook in 2014 16% eindheffing moet afdragen over het loon van een werknemer voor zover dat loon over 2013 het bedrag van € 150.000 overstijgt. Bij het bepalen van het loon wordt aangesloten bij het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voor de crisisheffing telt de opname van het levenslooptegoed in het kader van de 80%-regeling niet mee. Over de hele crisisheffing loopt momenteel nog een proefprocedure. Afhankelijk van de uitkomst hiervan, kunnen er nog wijzigingen optreden. Wij houden u vanzelfsprekend op de hoogte.

## **Personeelsfonds**

Wettelijk is bepaald dat u als werkgever gedurende de laatste vijf jaar niet meer aan het personeelsfonds mag hebben bijgedragen dan uw werknemer. In een recente procedure stelde de Belastingdienst zich op het standpunt dat dit zou betekenen dat een personeelsfonds vijf jaar moest hebben bestaan voordat uitkeringen hieruit belastingvrij konden worden gedaan.

De Hoge Raad heeft de discussie beslecht door recentelijk te oordelen dat het niet vereist is dat een personeelsfonds vijf of meer (kalender)jaren moet hebben bestaan alvorens uit het fonds onbelaste uitkeringen en verstrekkingen aan werknemers kunnen worden gedaan, mits voldaan is aan de eerdergenoemde voorwaarde.

## **Tip**

Als uw werknemers nu een personeelsfonds oprichten en voldoen aan de voorwaarden, kan er in 2014 al gebruik van worden gemaakt. Bijvoorbeeld voor een personeelsfeest of voor een kerstpakket, dat anders ten koste gaat van de vrije ruimte in de werkkostenregeling. De voorwaarden zijn dat het moet gaan om een onafhankelijk fonds waar de werkgever niet meer aan bijdraagt dan de werknemer.

## **Tarief box 2 tijdelijk lager**

Het tarief in box 2 (belastbaar inkomen uit aanmerkelijk belang) wordt eenmalig, alleen in 2014, verlaagd van 25% naar 22%. Directeuren-grootaandeelhouders betalen dus minder belasting over dividenduitkeringen. Het verlaagde tarief geldt alleen voor de eerste € 250.000 van het belastbaar inkomen uit aanmerkelijk belang.



# Special Lonen



## Belasting- en invorderingsrente omhoog

Per 1 april 2014 gaat de belastingrente voor de vennootschapsbelasting aansluiten bij de wettelijke rente voor handelstransacties. Er geldt daarbij een minimum van 8%. De belastingrente voor de overige belastingen en de invorderingsrente bedragen per 1 april minimaal 4%. Tot 1 april 2014 geldt daarvoor nog het tarief van 3%.

## Bijtellingspercentages voor auto's

Sinds 1 juli 2012 zijn de CO<sub>2</sub>-grenzen voor het 14%-tarief (zeer zuinige auto's) en het 20%-tarief (zuinige auto's) van de bijtelling auto van de zaak aangescherpt. Jaarlijks (vanaf 1 januari 2013) vindt er in januari een aanpassing plaats.

Voor personenauto's met een CO<sub>2</sub>-uitstoot van niet meer dan 50 gr/km die in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 zijn aangeschaft, geldt gedurende zestig maanden een 0%-tarief voor de bijtelling. Op auto's die al vóór 1 januari 2012 zijn aangeschaft en niet meer dan 50 gr/km CO<sub>2</sub> uitstoten, is – voor zover ze daar nog geen recht op hadden – vanaf 1 januari 2012 het 0%-tarief van toepassing tot 1 januari 2017.

### Auto's zonder CO<sub>2</sub>-uitstoot

Voor auto's zonder CO<sub>2</sub>-uitstoot (0 gram per kilometer) die in 2014 of 2015 voor het eerst op naam worden gesteld, geldt een bijtellingspercentage voor privégebruik van 4%. Dit percentage geldt 60 maanden vanaf de datum van eerste tenaamstelling, tenzij er sprake is van excessief privégebruik.

### Auto's met CO<sub>2</sub>-uitstoot tot 50 gr/km

Voor personenauto's met een CO<sub>2</sub>-uitstoot van niet meer dan 50 gr/km die in de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015 worden aangeschaft, geldt gedurende 60 maanden een 7%-tarief voor de bijtelling, tenzij er sprake is van excessief privégebruik.

Het nog bestaande onderscheid in CO<sub>2</sub>-grenzen voor benzine en diesel groeit steeds meer naar elkaar toe en zal uiteindelijk in 2015 verdwijnen.

Tabel CO<sub>2</sub>-uitstoot:

	2014
<b>Geen diesel</b>	
14% bijtelling	>50 - ≤88
20% bijtelling	>88 - ≤117
25% bijtelling	>117
<b>Diesel</b>	
14% bijtelling	>50 - ≤85
20% bijtelling	>85 - ≤111
25% bijtelling	>111

Bovenstaande percentages en termijnen zijn gekoppeld aan het kentekenbewijs. Wisselt de auto van eigenaar of stelt u de auto aan een andere werknemer ter beschikking, dan blijven ze gelden.

## Strengere controles op privégebruik leaseauto

Met een sluitende kilometerregistratie (digitaal via blackbox of handmatig) kunt u of uw werknemer aantonen dat de auto niet of voor niet meer dan 500 kilometer per jaar wordt gebruikt voor privédoeleinden zodat belastingheffing achterwege kan blijven. Nogal wat rittenregistraties blijken echter onjuist of onvolledig, ook als er gebruik gemaakt wordt van een blackboxsysteem. Dit heeft tot gevolg dat er alsnog belasting moet worden betaald over het gebruik van de auto en daarnaast een boete van al snel 40%.

Een correcte rittenregistratie is dus van groot belang. Kiest u voor een blackboxsysteem om uw ritten te registreren dan kunt u sinds kort afgaan op het Keurmerk voor RitRegistratieSystemen (RRS). Dit Keurmerk wordt verstrekt aan de leveranciers van blackbox-systemen, die de rittenadministratie zo goed geregeld hebben dat deze voldoet aan de normen van de Belastingdienst en de kans op een boete dus veel kleiner wordt. Belangrijk, want de Belastingdienst gaat vanaf 2014 met 150 nieuwe inspecteurs de kilometerregistratie veel vaker controleren.

### **Let op!**

Ook met een dergelijk blackbox-systeem mag de auto niet of voor niet meer dan 500 kilometer gebruikt worden voor privédoeleinden. Voor meer informatie over het keurmerk kunt u terecht op de website: [www.keurmerkritregistratiesystemen.nl](http://www.keurmerkritregistratiesystemen.nl)

### **Gebruikelijk loon directeur-grotaandeelhouder (dga)**

Het gebruikelijk (fictief) loon voor een dga bedraagt in 2014 € 44.000 (2013: € 43.000). Het is formeel alleen toegestaan een lager loon uit te keren aan de dga als dit met de inspecteur is overeengekomen.

In sommige situaties mag het loon van de dga afwijken van deze gebruikelijk loongrens. Als de dga aannemelijk kan maken dat voor zijn werkzaamheden een loon lager dan € 44.000 gebruikelijk is, mag dat lagere loon uitgekeerd worden. Hetzelfde geldt voor een loon hoger dan € 44.000. Als u aannemelijk kunt maken dat bij soortgelijke dienstbetrekkingen een hoger loon gebruikelijk is, wordt het loon van de dga in 2014 gelijkgesteld aan 70% van het hogere gebruikelijk loon met een ondergrens van € 44.000 óf aan het loon van de meestverdienende werknemer in de onderneming.

### **Let op!**

Deze 70%-grens zal naar verwachting de komende maanden worden aangepast. De toegestane afwijking wordt dan kleiner. Wij houden u vanzelfsprekend op de hoogte van wijzigingen op dit vlak.

### **Werkbonus via loonstrook**

Oudere werknemers ontvangen vanaf 1 januari 2014 een werkbonus via hun loonstrookje. Dit betekent dat zij niet achteraf de extra heffingskorting via de inkomstenbelasting hoeven te claimen. Vanaf 2013 gold de werkbonus al voor de inkomstenbelasting.

U bent dus verantwoordelijk erop toe te zien dat deze bonus maandelijks op de loonstrook van de oudere (60- tot en met 64-jarige) werknemers wordt vermeld.

### **Let op!**

De werkbonus is voor 60- tot en met 64-jarige werknemers! Een werknemer in deze leeftijdscategorie die twee dienstbetrekkingen heeft, heeft naar alle waarschijnlijkheid ten onrechte een werkbonus ontvangen. Dit betekent dat hij dit weer via zijn IB-aangifte moet terugbetalen. U kunt echter op verzoek van de werknemer zelf de werkbonus niet mee berekenen.

### **Jaaropgave 2013**

Nieuw is dat dit jaar voor het eerst de werkgeverslasten worden vermeld op de jaaropgave over 2013. Het is overigens al vanaf 2013 niet langer verplicht een aparte jaaropgave te verstrekken. De gegevens mogen op een loonstrook worden vermeld.

## 10. Tarieven en bedragen 2014

Tot slot enkele relevante tarieven die gelden voor het jaar 2014.

### Belastingpercentages loonbelasting/premies volksverzekeringen

Schijf <sup>1</sup>	Loon jaarbasis	Tot AOW-leeftijd
1	tot en met € 19.645	36,25%
2	€ 19.646 tot en met € 33.363	42,00%
3	€ 33.364 tot en met € 56.531	42,00%
4	€ 56.532 of meer	52,00%

Voor geboortejaren vóór 1946 gelden andere tariefschijven:

Schijf <sup>1</sup>	Loon jaarbasis	geboren vóór 1946
1	tot en met € 19.645	18,35%
2	€ 19.646 tot en met € 33.555	24,10%
3	€ 33.556 tot en met € 56.531	42,00%
4	€ 56.532 of meer	52,00%

<sup>1</sup> Bovenstaande tabellen zijn ontleend aan de nieuwsbrief loonheffingen uitgave 2, 10 december 2013

Schijf	Premiesoort	Jonger dan AOW-leeftijd	AOW-leeftijd of ouder
1	AOW	17,90%	
	ANW	0,60%	0,60%
	AWBZ	12,65%	12,65%
	loonbelasting	5,10%	5,10%
<b>Totaal</b>		<b>36,25%</b>	<b>18,35%</b>

Schijf	Premiesoort	Jonger dan AOW-leeftijd	AOW-leeftijd of ouder
2	AOW	17,90%	
	ANW	0,60%	0,60%
	AWBZ	12,65%	12,65%
	loonbelasting	10,85%	10,85%
<b>Totaal</b>		<b>42,00%</b>	<b>24,10%</b>

### Bedrijfskantine

Indien de werknemers in de bedrijfskantine een maaltijd kunnen genieten, is het voordeel daarvan belast. De waarde van dit voordeel bedraagt onder de oude regeling voor vergoedingen en verstrekkingen:

- warme maaltijd € 4,60 (2013: € 4,45);
- koffiemaaltijden € 2,40 (2013: € 2,30).

Onder de werkkostenregeling bedraagt de waarde (onafhankelijk van het soort maaltijd) € 3,15 (2013: € 3,05).

**Tip**

Eigen bijdragen van de werknemers in verband met de maaltijden mogen op het in aanmerking te nemen bedrag in mindering worden gebracht, echter nooit meer dan tot nihil.

**Overige niet-zakelijke maaltijden**

Voor niet-zakelijke maaltijden (bijvoorbeeld een etentje van de werknemer met zijn gezin) geldt dat de factuurwaarde moet worden meegenomen als voordeel.

**Tip**

Past u de werkkostenregeling toe en brengt u kantine maaltijden of andere niet-zakelijke maaltijden onder in de vrije ruimte? Dan is het niet nodig de maaltijden per werknemer te administreren. Het bijhouden van het totaal aantal maaltijden van werknemers is voldoende.

**Consumpties tijdens werktijd (alleen van toepassing bij oude regeling vergoedingen en verstrekkingen)**

Vrijgestelde vergoeding (geen maaltijden):

- maximaal € 2,75 per week (2013: € 2,75);
- maximaal € 0,55 per dag (2013: € 0,55).

**Heffingskortingen per jaar**

- algemene heffingskorting voor werknemers < pensioengerechtigde leeftijd: € 2.103;
- algemene heffingskorting voor werknemers > pensioengerechtigde leeftijd: € 1.065;
- jonggehandicaptenkorting € 708;
- ouderenkorting € 1.032; bij een inkomen van € 35.450 of meer is de ouderenkorting € 150;
- levensloopverlofkorting per gespaard kalenderjaar tot en met 2011: € 205.

**Arbeidskorting 2014 voor werknemers < AOW-gerechtigd waarbij boven bepaald loon uit tegenwoordige dienstbetrekking afbouw van de arbeidskorting plaatsvindt**

Loon lager dan € 8.913	Loon hoger dan € 8.913	Loon hoger dan € 40.721 tot € 83.971	Loon hoger dan € 83.971
1,807% van het loon	18,724% maximaal € 2.097	€ 2.097 – 4% x (inkomen - € 40.721)	€ 367 (afbouw € 1.730)

**Arbeidskorting 2014 voor AOW-gerechtigden waarbij boven bepaald loon uit tegenwoordige dienstbetrekking afbouw van de arbeidskorting plaatsvindt:**

Loon lager dan € 8.913	Loon hoger dan € 8.913	Loon hoger dan € 40.721 tot € 83.971	Loon hoger dan € 83.971
0,915% van het loon	9,479% maximaal € 1.062	€ 1.062 – 2,025% x (inkomen - € 40.721)	€ 186 (afbouw € 876)

# Special Lonen



## Maximumdagloon

Het maximum(uitkerings)dagloon bedraagt per 1 januari 2014 € 197,00. Vermenigvuldigd met 261 loondagen, is dit op jaarbasis € 51.417,00. Het maximumpremedagloon is € 197,74 per dag. Het maximumpremieloon op jaarbasis is € 51.414,00 (260 loondagen).

## Minimum(jeugd)lonen

De minimum(jeugd)lonen bedragen per 1 januari 2014 (bruto per maand, per week en per dag, in euro's, exclusief vakantiebijslag):

	Maand	Week	Dag
Vanaf 23 jaar	€ 1.485,60	€ 342,85	€ 68,57
22 jaar	€ 1.262,75	€ 291,40	€ 58,28
21 jaar	€ 1.077,05	€ 248,55	€ 49,71
20 jaar	€ 913,65	€ 210,85	€ 42,17
19 jaar	€ 779,95	€ 180,00	€ 36,00
18 jaar	€ 675,95	€ 156,00	€ 31,20
17 jaar	€ 586,80	€ 135,45	€ 27,09
16 jaar	€ 512,55	€ 118,30	€ 23,66
15 jaar	€ 445,70	€ 102,85	€ 20,57

## Personeelsleningen

In 2014 is er geen te belasten rentevoordeel bij een personeelslening indien de werknemer ten minste 4% rente betaalt over het geleende bedrag. Als u de werkkostenregeling toepast, dan geldt de normrente niet. Het rentevoordeel bij personeelsleningen is dan belast tegen de waarde in het economisch verkeer. Deze waarde bepaalt u door de rente van verschillende banken te vergelijken. De gemiddelde rente is de waarde in het economisch verkeer.

## Premiepercentages

Hieronder volgt een overzicht van de premiepercentages voor 2014:

	2013	2014	verschil
WAO/WIA basispremie (Aof)	4,65	4,95	0,30
Awf-premie	1,70	2,15	0,45
Zvw-inkomensafhankelijke bijdrage werkgevers	7,75	7,50	-0,25
Sectorfonds gemiddeld	2,76	2,68	-0,08
Ufo-premie (overheid)	0,78	0,78	0,00
Whk-rekenpremie (Werkhervattingskas):	0,54	1,03	0,49
- ZW-premie			
- WGA-flex			
- WGA-vast			
Werkgeversbijdrage kinderopvang	0,50	0,50	0,00
Maximum bijdrageloon Zvw per jaar	€ 50.853,00	€ 51.414,00	€ 561,00
Maximumpremieloon	€ 50.853,00	€ 51.414,00	€ 561,00

## Vakantiebonnen

Met ingang van 2010 zijn vakantiebonnen structureel op 99% van de nominale waarde gewaardeerd. Dit geldt dus ook voor 2014.

De waardering op 99% van de nominale waarde heft het liquiditeitsnadeel op dat de werknemer met vakantiebonnen heeft, doordat hij belasting per loontijdvak vooraf betaalt in plaats van achteraf bij uitbetaling, zoals bij een werknemer met vakantiegeld het geval is.

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Verschijningsdatum: 10 januari 2014.

Om de vakantiebonnen te kunnen waarderen op 99% van de nominale waarde, geldt als voorwaarde dat de aanspraak op vakantiebonnen moet zijn vastgelegd in een cao of publiekrechtelijke regeling. Ook dienen de vakantiebonnen regelmatig bij de betaling van het loon te worden verstrekt en dus met het overige loon belast te worden volgens de tabellen. Voldoet u echter niet aan deze twee voorwaarden, dan moet u de vakantiebonnen voor 100% van de nominale waarde tot het loon rekenen.

## **Verhuiskostenregeling**

Voor 2014 is de vrije vergoeding voor overige verhuiskosten maximaal € 7.750,00, ongeacht de hoogte van het inkomen. De kosten voor verplaatsing van de inboedel blijven onbelast. Er is in ieder geval sprake van een zakelijke verhuizing als uw werknemer op meer dan 25 kilometer van zijn werk woont en binnen twee jaar gaat verhuizen naar een plaats die de afstand tussen de woning en de plaats van dienstbetrekking met ten minste 60% verkleint.

## **Vervoer/ fiets van de zaak**

Verstreckte fiets: voor zover de catalogusprijs van de fiets maximaal € 749 bedraagt is de fiets onbelast, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan (omvang gebruik voor woon-werkverkeer). Kiest u voor de werkkostenregeling, dan valt de verstreckte fiets onder het algemeen forfait en geldt geen maximum. De onbelaste kilometervergoeding bedraagt maximaal € 0,19 per km, ongeacht het vervoermiddel.

## **Vrijwilligers**

Indien de vergoeding die een vrijwilliger ontvangt niet meer bedraagt dan € 1.500 per jaar of € 150 per maand, dan wordt dit niet als loon beschouwd. De vrijwilligersregeling geldt voor werk bij een privaot- of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting, alsmede voor sportorganisaties. De regeling geldt ook voor ANBI's (algemeen nut beogende instellingen) die aan de vennootschapsbelasting onderworpen zijn.

## **Tot slot**

Hebt u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen, neem dan gerust contact op met een van onze adviseurs.