

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Let op privacyregels bij gebruik verzuimsysteem

Bij gebruik van een verzuimsysteem moet u er rekening mee houden dat u zelf geen toegang mag hebben tot de medische gegevens van een werknemer. Dit betekent ook dat u niet kunt verlangen van bedrijfsartsen en arbodiensten dat zij medische gegevens opslaan in een verzuimsysteem dat u zelf beheert. Dit liet de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) onlangs weten op haar website.

Extern

Als het verzuimsysteem extern beheerd wordt, maar wel door u gekozen is, moet u ervoor zorgen dat de bedrijfsarts of arbodienst een bewerkersovereenkomst kan aangaan met de externe

beheerder van de medische dossiers.

Ook moet u regelen dat werknemers de contactgegevens van de arbodienstverlener ontvangen als zij hun medische dossier willen inzien. De arbodienstverlener is verantwoordelijk voor de medische informatie. Uw organisatie is verantwoordelijk voor de verwerking van informatie over ziekmeldingen en de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen en mogelijkheden van werknemers.

! Meer informatie over verzuimsystemen vindt u bij de vragen en antwoorden onder het kopje 'Verzuimsystemen' op de website autoriteitpersoonsgegevens.nl.

RVU: voorkom naheffingen

Veel werkgevers worstelen met de fiscale regeling voor vervroegd uittreden (RVU). Een goed voorbeeld daarvan is dat nota bene de Belastingdienst zelf recent in opspraak is geweest in verband met de door haar aangeboden vertrekregeling. Het blijkt nu dat voornamelijk 55-plussers van deze regeling gebruik hebben gemaakt, waarmee er sprake is van een RVU en wat leidt tot een onvoorziene hoge kostenpost voor de Belastingdienst.

Van een RVU is volgens fiscale wetgeving sprake als een ontslagregeling (nagenoeg) uitsluitend ertoe strekt om werknemers van 55 jaar of ouder financieel in staat te stellen om de periode vanaf uitdiensttreding tot de ingangsdatum van de AOW of de (vroeg)pensioendatum te overbruggen. In dat geval is de werkgever een heffing van 52% over de periodieke uitkering of ontslagvergoeding verschuldigd. Deze RVU-heffing mag niet op de werknemer worden verhaald. Naast deze heffing blijven de reguliere loonheffingen door de werknemer verschuldigd over de periodieke uitkering of ontslagvergoeding.

Ontslagvergoeding

De RVU heeft betrekking op periodieke uitkeringen, maar is ook van toepassing op eenmalige ontslagvergoedingen. Dit geldt niet alleen voor uitzonderlijk hoge ontslagvergoedingen, maar kan net zo goed van toepassing zijn op de wettelijke transitievergoeding. Het loon dat een werknemer ontvangt tijdens de periode die hij is vrijgesteld van werkzaamheden, valt ook onder het bereik van de RVU. Draagt de werkgever geen RVU-heffing af aan de Belastingdienst, dan kan hij geconfronteerd worden met een naheffing van 52% over de ontslagvergoeding vermeerderd met een verzuim- of vergrijpboete.

Toetsen

De wettelijke definitie van een RVU is ruim geformuleerd. De wetgever heeft laten weten in welke situaties er in ieder geval géén sprake is van een RVU. Er moet dan aan één van de twee volgende toetsen zijn voldaan.

Kwantitatieve toets

Een ontslagregeling is geen RVU als de ontslagvergoeding of uitkering te laag is om de werknemer in staat te stellen



Eerste Kamer stemt in met stroomlijnen Participatiewet

De Eerste Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel Stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet. Dit betekent dat u voor werknemers die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie de eerste zes maanden een forfaitaire loonwaarde mag hanteren van 50% van het wettelijk minimumloon.

No-riskpolis

Pas daarna wordt gekeken wat de werknemer werkelijk zelfstandig kan verdienen. Die loonwaardebepaling hoeft bovendien niet meer

jaarlijks plaats te vinden. Aan het wetsvoorstel werd via een nota van wijziging een bepaling toegevoegd: de no-riskpolis – die ervoor zorgt dat uw organisatie niet opdraait voor de loondoorbetaling van zieke werknemers met een arbeidsbeperking – wordt structureel ingezet. Oorspronkelijk was het de bedoeling dat deze maatregel bij UWV per 2020 zou eindigen. De nieuwe maatregelen moeten per 1 januari 2017 van kracht worden. Voordat het zover is, moet de wet nog wel in het Staatsblad worden gepubliceerd.

de periode tot twee jaar voor de AOW dan wel (vroeg)pensioen-datum te overbruggen. Om dit vast te kunnen stellen, is een zo-genoemde actuariële berekening nodig. Bij deze berekening moet ook rekening worden gehouden met andere door de werknemer te ontvangen uitkeringen, zoals prepensioen en (boven)wettelijke uitkeringsaanspraken zoals een WW-uitkering. Kort gezegd is de ontslagvergoeding te laag om te overbruggen als deze vergoeding op grond van de actuariële berekening gelijk is aan of minder bedraagt dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarsalaris. Er is hoe dan ook geen sprake van een RVU als de periodieke uitkeringen eindigen voordat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt én als geen van deze uitkeringen op jaarbasis hoger is dan 100% van het laatstgenoten salaris.

Kwalitatieve toets

Van een RVU is ook geen sprake als aan de kwalitatieve toets wordt voldaan. Dit is het geval als de vergoeding niet bedoeld is om financieel tot aan de (vroeg)pensioendatum te overbruggen. Er is geen sprake van een RVU als de werknemer een ontslagvergoeding krijgt omdat het ontslag is gerelateerd aan disfunctioneren, een reorganisatie of verschil van inzicht. Een vergoeding op grond van een sociaal plan of het afspiegelingsbeginsel zal dus over het algemeen niet tot een RVU leiden omdat hier op grond van objectieve criteria tot een ontslagbesluit is gekomen.

Gilbert Joskin en Staffan Bos, belastingadviseurs bij CMS en Viola Zanetti, arbeidsrechtadvocaat bij CMS, www.cms.law

Goedkeuring vragen aan de Belastingdienst

Bij ontslag van een 55-plusser zult u altijd moeten nagaan of er geen sprake is van een RVU. Twijfelt u hierover, dan kunt u op voorhand om goedkeuring bij de Belastingdienst vragen. De inspecteur laat u dan via een beschikking weten of de regeling een RVU is. Tegen deze beschikking kunt u eventueel bezwaar maken. Het duurt doorgaans zes weken voordat de Belastingdienst een oordeel geeft.

Vaststellingsovereenkomst

Soms is het niet mogelijk om het oordeel van de Belastingdienst af te wachten, omdat u dan in de knel komt met de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst. In dat geval kunt u overwegen om een vaststellingsovereenkomst met de werknemer aan te gaan waarin u maatregelen opneemt voor het geval de Belastingdienst oordeelt dat er sprake is van een RVU. Houd er wel rekening mee dat u de werknemer volledig moet informeren over de achtergrond en de gevolgen van dergelijke maatregelen in de vaststellingsovereenkomst.

Klein pensioen afkopen mag straks niet meer

Als het aan staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ligt, is het vanaf 1 januari 2018 voor een werknemer die van baan wisselt niet meer mogelijk om een klein opgebouwd pensioen af te kopen. Het gaat hierbij om pensioensaldo's tot € 465,94. Zo'n werknemer kan dan wel kiezen voor waardeoverdracht.

Waardeoverdracht

Een waardeoverdracht houdt in dat een werknemer die bij een nieuwe werkgever aan de slag gaat de waarde van zijn opgebouwde pensioen bij zijn vorige werkgever laat overdragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Werknemers die een klein pensioen hebben opgebouwd, hebben nu nog de keuze om geen waardeoverdracht te doen, maar hun pensioen af te kopen. Staatssecretaris Klijnsma vindt dit onwenselijk, omdat werknemers zo hun toekomstige pensioenvoorziening verkleinen. Ze wil de regelgeving op dit punt dan ook wijzigen en zal hiervoor een wetsvoorstel voorleggen aan de Eerste en Tweede Kamer.

Civilrecht geldt straks ook voor ambtenaren

Voor een grote groep ambtenaren gaat hetzelfde arbeidsrecht gelden als voor werknemers in de marktsector. De Eerste Kamer heeft namelijk ingestemd met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. De wet heeft gevolgen voor bijna 800.000 ambtenaren.

Ontslagregels

Door de nieuwe wet krijgen ambtenaren straks geen eenzijdige aanstelling meer, maar een reguliere arbeidsovereenkomst. Op deze arbeidsovereenkomst is dan ook de ketenbepaling uit de Wet werk en zekerheid van toepassing. Ook gelden straks dezelfde ontslagregels voor ambtenaren. Dit betekent onder meer dat een ambtenaar bij een conflict of ontslag straks niet meer bezwaar kan maken bij de eigen werkgever of in beroep kan gaan bij de bestuursrechter, maar naar de kantonrechter moet stappen. De invoering van de nieuwe wet is een behoorlijke klus, waardoor de daadwerkelijke ingang van de nieuwe regels vermoedelijk niet voor 1 januari 2020 zal liggen.