

STEVENS

FINANCIËEL ADVIESBURO

Hof van Berlage 36
Deventer 7425 CM
Telefoon 0570-658832
Fax 0570-657115

PENSIOENSPECIALISTEN

- Verzekeringen
- Hypotheken/sparen
- Financiële planning
- Risico-analyse
- Werknemersregelingen

Adviseur en bemiddelaar
voor bedrijf en particulier

sfab@home.nl

© Stevens FAB

nieuwsbrief 121205 voor ondernemers

Arbo

Veel ondernemers zijn zich nog niet goed bewust van de verantwoordelijkheden die op de preventiemedewerker rusten.

Daarbij komt dat veel ondernemers zelfs niet op de hoogte zijn van de boetemaatregelen die opgelegd kunnen worden wanneer niet wordt voldaan aan de nieuwe wetgeving. Dit naar aanleiding van de op 1 juli 2005 in werking getreden arbeidsomstandighedenwet, waardoor elke onderneming met meer dan 1 werknemer een preventiemedewerker in dienst moet hebben.

Een ruime meerderheid van de ondernemers zegt op basis van de wet arbeidsomstandigheden reeds een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te hebben uitgevoerd. Bijna de helft zegt op basis van deze RI&E inventarisatie nog geen plan van aanpak te hebben gemaakt. De belangrijkste redenen hiervoor zijn dat de ondernemer niet weet dat hij hiertoe verplicht is of er nog niet aan toe is gekomen.

Als ondernemer met personeel bent u verplicht een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) te maken. Een RI&E bestaat eigenlijk uit twee onderdelen: een lijst met alle risico's in uw bedrijf, en een plan voor het oplossen ervan. Normaal gesproken moet de Arbo-dienst deze RI&E toetsen, maar sommige bedrijven (tot maximaal 25 werknemers) kunnen in aanmerking komen voor een lichtere toets. Kijk op www.rie.nl of uw bedrijf daar ook toe behoort. Zie ook www.arbo.nl

Levensloop

Per 1 januari 2006 wordt de levensloopregeling geïntroduceerd. De regeling staat niet toe dat in één jaar zowel wordt ingelegd in de

levensloopregeling als in de spaarloonregeling. De werknemer zal een keuze moeten maken. Op grond van de Wet VPL (Vut, Prépensioen en Levensloop) zou die keuze in feite al vóór 1 januari 2006 moeten plaatsvinden. Tijdens de parlementaire behandeling van het Belastingplan 2006 is daarop een versoepeling aangebracht. Tot 1 juli 2006 geldt een overgangsregeling waardoor een werknemer die het in de eerste helft van 2006 gespaarde spaarloon laat terugstorten naar de werkgever, alsnog kan deelnemen aan de

levensloopregeling. De werkgever moet het terug ontvangen spaarloon dan als loon uitkeren aan de werknemer. Het gaat hier om een eenmalige overgangsbepaling die alleen van toepassing is voor het kalenderjaar 2006. Voor het kalenderjaar 2007 zal de keuze tussen spaarloon en levensloop gemaakt moeten worden vóór 1 januari 2007.

De overheid stelt de levensloopregeling niet open voor zelfstandigen. Zelfstandig ondernemers moeten zich regelmatig afvragen of de gekozen rechtsvorm nog wel de meest optimale is of dat omzetting naar een BV de voorkeur heeft. Naast juridische en fiscale aspecten vormen ook de mogelijkheden van opbouw voor een oudedagsvoorziening een belangrijke rol. In tegenstelling tot de zelfstandig ondernemer heeft de DGA nu, naast de opbouw van een oudedagsvoorziening, de mogelijkheid eerder te stoppen met werken door deel te nemen aan de levensloopregeling. Let wel; of dit zo blijft is afwachten.

Biedt u uw werknemer een collectieve levensloopregeling aan? Dan is hij of zij niet verplicht om hieraan deel te nemen. Uw werknemer moet dus ook voor een andere aanbieder kunnen kiezen. U bent als werkgever niet verplicht om een collectieve levensloopregeling aan te bieden. Wel moet u meewerken als uw werknemer aangeeft gebruik te willen maken van zijn of haar recht om een levensloopregeling aan te gaan.

Opmerking: Gezien de marketinginspanningen van banken en verzekeraars lijkt het haast een uitgemaakte zaak dat meedoen aan de levensloopregeling interessant is. Dat is echter niet zo zeker. Voorlopig is de spaarloonregeling nog steeds zeer interessant door het directe belastingvoordeel en de beperkte blokkeerperiode.

Basisstelsel Zorg

Veel ondernemers vinden dat zij onvoldoende op de hoogte zijn van de inhoud en gevolgen van het nieuwe stelsel. Ruim de helft heeft behoefte aan meer specifieke en op het bedrijf toegesneden informatie over het nieuwe zorgstelsel. Meer dan de helft van de bedrijven is van plan een collectieve regeling aan te bieden. Dit zijn de belangrijkste conclusies uit een onlangs uitgevoerd onderzoek.

Als werkgever bent u verplicht een inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5% te vergoeden aan uw werknemers. Net zoals dat nu het geval is (voor particulier verzekerden) betaalt uw werknemer hierover loonbelasting. Voor de zelfstandige ondernemer is de inkomensafhankelijke bijdrage vastgesteld op 4,4% tot ten hoogste 30.000 euro.

Opmerking: Ook voor dit produkt (collectieve zorgverzekering voor de medewerkers) buitelen verzekeraars over elkaar heen om u de “beste” aanbieding te doen. De argumentatie voor een collectieve regeling luidt vaak dat de werkgever een vinger in de pap heeft met betrekking tot preventie en verzuim, want naast de collectieve zorgverzekering wordt in combinatie een preventiepakket aangeboden.

Waar u overigens voor betaalt. De effectiviteit is echter beperkt doordat u de regeling niet verplicht kunt opleggen.

U dient daarom aan de medewerkers extra's toe te zeggen, door bijvoorbeeld een korting op het aanvullende pakket. Houd er overigens rekening mee dat verzuimverzekeringen ook al bepaalde extra's bieden (aan u) voor preventie en reïntegratie.

Pensioen

Werkgevers zullen medio december een formulier ontvangen van de Belastingdienst. In dit formulier wordt een verklaring gevraagd dat de pensioenregeling voor de werknemers op 1 januari 2006 voldoet aan de fiscale kaders die in 2006 voor pensioenregelingen gelden. Als de pensioenregeling nog niet voldoet, moet de werkgever eindheffing afdragen. In die situatie moet het formulier niet worden teruggestuurd. De Belastingdienst zal in 2006 bij werkgevers die geen verklaring hebben ingediend, controleren of ze inderdaad deze eindheffing afdragen. De Belastingdienst raadt werkgevers aan om tijdig na te gaan of pensioenregelingen zullen voldoen aan de fiscale regels van 2006, of dat ze op basis van de nieuwe overgangsregeling eindheffing moeten gaan afdragen. Informeer nader bij ons of bij uw pensioenuitvoerder.

WIA

De Eerste Kamer heeft ingestemd met de WIA, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De WIA is de opvolger van de huidige WAO. De nieuwe wet gaat in op 1 januari 2006. De WIA legt het accent op wat mensen nog wel kunnen in plaats van wat zij niet meer kunnen. In de nieuwe wet staat werk voorop. Dit betekent een breuk met de bestaande arbeidsongeschiktheidswetgeving, waarin de nadruk vooral ligt op inkomensondersteuning.

Als werkgever heeft u er alle belang bij dat uw werknemers gezond aan het werk blijven en na ziekte snel weer aan het werk zijn. Daar bent u samen met hen verantwoordelijk voor. Er bestaan al duidelijke afspraken en regels ter voorkoming van ziekte op de werkplek.

Wordt onverhoopt toch een werknemer van u ziek en gaat dat langer duren dan een paar dagen of weken? Dan gaat u samen met hem of haar zoeken naar oplossingen om terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Vanaf 1 januari 2004 geldt dat u niet 1 jaar maar zo nodig 2 jaar lang het loon doorbetaalt (minimaal 70% per jaar, maximaal 170% over twee jaar). Bij de WIA kijken de verzekeringsartsen van UWV na twee jaar ziekte vooral naar wat uw werknemer nog wél kan. Er zijn in de WIA na de beoordeling twee mogelijkheden. Uw werknemer kan deels nog werken, bij u of bij een andere werkgever. Dan zorgt de regeling WGA ervoor dat méér werken financieel aantrekkelijk is voor de werknemer. Als uw werknemer écht niet meer werken kan, heeft hij of zij recht op een uitkering.

Werkgevers die per 1 januari 2005 al eigen risico drager waren voor de WAO, zijn dit automatisch ook voor de WIA. Daarnaast kunnen werkgevers die over 2003 een loonsom hadden van meer dan € 642.500,- voor eigenrisicodragerschap opteren.

Bij eigen risico dragen moet de werkgever over een periode van maximaal vier jaar de loongerelateerde uitkering en eventueel een deel van de vervolguitkering voor rekening nemen. Dit risico kan verzekerd worden. Werknemers lopen enkele risico's. Het WAO-gat is vervallen, daarvoor in de plaats zijn gekomen de "WIA-gaten". Als de werknemer niet in staat is om de restcapaciteit te benutten, dan ontstaat inkomenschade. (1x WIA-gat). Als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt dan volgt geen uitkering en kan het 2^e WIA-gat ontstaan. Verzekeraars bieden hiervoor oplossingen aan.

Kijk op www.werkenaarvermogen.nl

Lijfrente

Per 1 januari 2006 vervalt de mogelijkheid om lijfrentepolissen te gebruiken voor een zogenoemde overbruggingslijfrente. Dat is een tijdelijke lijfrente die voorafgaat aan de pensioendatum. Alleen lijfrentepolissen die vóór 1 januari 2006 zijn gesloten, kunnen nog worden gebruikt voor een overbruggingslijfrente. Ten aanzien van welke waarde van de verzekering mag worden aangewend voor de overbruggingslijfrente geldt het volgende;

. Als er na 31 december 2005 geen premies meer worden betaald, kan de polis alsnog worden aangewend voor een overbruggingslijfrente.

. Als er na 31 december 2005 nog wel premies worden betaald, kan het tot 31 december 2005 opgebouwde kapitaal worden aangewend voor een overbruggingslijfrente, maar niet het na die datum behaalde rendement (!)

Opmerking: wij verbazen ons dat de verzekeringsbedrijfstak niet massaal op de barricaden is geklommen. Ook dit is weer een maatregel waarbij de overheid zich van de onbetrouwbare kant laat zien. De lijfrenteverzekering kan zijn aangegaan met mede als doel om te kunnen voorzien in een eigen "VUT" voorziening. Dit wordt nu dus onderuit gehaald. Verder is het onbegrijpelijk dat de waarde van 31 december 2005 wordt bevroren. Rond deze tijd sturen verzekeraars informatie aan de polishouders.

Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend!