

Belangrijkste onderwerpen Prinsjesdag 2016

Belangrijkste onderwerpen Prinsjesdag 2016

Op 20 september 2016 (Prinsjesdag) heeft het kabinet haar plannen voor 2017 bekend gemaakt. In dit artikel vatten we voor medewerkers die werkzaam zijn binnen het vakgebied Consumptief krediet de meest relevante onderwerpen van de overheidsplannen samen. Direct na Prinsjesdag bespreken de fractieleiders van de politieke partijen in de Kamer de hoofdlijnen van de miljoenennota en rijksbegroting. Dat gebeurt tijdens de 'Algemene Politieke Beschouwingen'. Alle ministers, staatssecretarissen en Tweede Kamerleden zijn hierbij aanwezig. In dit belangrijk debat wordt uiteindelijk duidelijk welke ruimte het kabinet heeft om de plannen daadwerkelijk uit te voeren. Wat in deze samenvatting wordt genoemd, is dus nog geen absolute zekerheid

Wijzigingen in de Inkomstenbelasting

Voor Consumptief krediet zijn de wijzigingen met betrekking tot de tarieven in box 1 belangrijk. Daarnaast gaat in 2017 de aangekondigde vermogensrendementsheffing in box 3 sterk veranderen. De details hierover zijn terug te vinden in het artikel Wft Basis over Prinsjesdag.

Minimumloon

Werknemers moeten een minimumloon verdienen waarvan ze kunnen rondkomen. Daarom wordt de leeftijd waarop werknemers recht krijgen op het volledige minimumloon vanaf 1 juli 2017 in stappen verlaagd. Vanaf 1 juli 2017 hebben 22-jarigen recht op het volledige minimumloon. In de bijlagen is een tool waarmee berekend kan worden welk bedrag een werknemer minimaal behoort te verdienen per maand, week, dag en uur. Voor een fulltime

of parttime baan.

De leeftijd waarvoor het volledige minimumloon geldt, wordt naar verwachting op 1 juli 2019 verder omlaag naar 21 jaar.

Daarnaast heeft het kabinet besloten dat een werkgever evenredig meer loon moet doorbetalen, als deze werknemer meer dan 40 uur per week werkt.

Schulden

Mensen die diep in de schulden zitten, komen hier moeilijk uit. Het kabinet wil dat gemeenten hun inwoners helpen om hun schulden af te lossen. Om uit die schulden te komen, kan het soms nodig zijn even een adempauze te krijgen.

Adempauze

Gemeentelijke schuldhulpverlening heeft nu al de mogelijkheid om afspraken te maken met schuldeisers om een pauze in te lassen bij het incasseren. Maar dit kan de schuldhulpverlening nog niet afdwingen. Als één schuldeiser niet wil meewerken aan een door de schuldhulpverlening opgezette regeling, mislukt deze.

Met ingang van 1 januari 2017 kunnen gemeenten naar de rechter stappen om een adempauze af te dwingen. Wijst de rechter de adempauze toe, dan moeten schuldeisers voor maximaal zes maanden hun incassoactiviteiten opschorten.

Het bedrag boven de beslagvrije voet (minimumnorm) dat niet geïncasseerd wordt, wordt apart gezet. De schuldenaar krijgt dit niet in handen. Met dit bedrag wordt aan het eind van het moratorium (de periode waarin de schuldeiser geen incassomaatregelen mag opleggen) geprobeerd een akkoord te bereiken met alle schuldeisers. Het geld dat opzij gezet is, wordt gebruikt om een deel van de schulden af te betalen. Zo proberen de schuldhulpverleners een minnelijk traject (een traject waarbij alle schuldeisers akkoord gaan met een regeling) tot stand te brengen.

Nieuwe beslagvrije voet loonbeslag per 2018

Het vereenvoudigen van de nieuwe rekenmethode voor de beslagvrije voet bij loonbeslag zou al in 2017 ingaan. Ondanks het feit dat de nieuwe rekenmethode al wel is verbeterd, blijkt hij nog steeds veel te ingewikkeld. Daarom heeft het kabinet besloten de invoeringsdatum te verschuiven naar 1 januari 2018. Personen met schulden moeten aan hun financiële verplichtingen voldoen. Maar ze moeten ook voldoende middelen overhouden om in hun dagelijks levensonderhoud te voorzien. De noodzakelijke kosten voor levensonderhoud wordt de beslagvrije voet genoemd. Over dit bedrag mag de deurwaarder geen beslag leggen.

Nu moet de werknemer met schulden zelf gegevens aanleveren om de kosten van het noodzakelijke levensonderhoud aan te tonen. Dit gebeurt niet altijd op de juiste manier, waardoor er voor de werknemer een te lage beslagvrije voet kan worden vastgesteld. In de bijlage een tool waarmee berekend kan worden wat de beslagvrije voet is. Met de nieuwe rekentool is het aanleveren van gegevens door werknemer niet meer nodig.

Bron: wftnu.nl 21 september 2016

Werkloosheid als verdienmodel van de overheid

Werkloosheid als verdienmodel van de

overheid.

Het klink misschien vreemd, maar werkloosheid is goed voor de schatkist. Veel arbeidsovereenkomsten worden ontbonden op basis van wederzijdse instemming, via een vaststellingsovereenkomst. Een vaststellingsovereenkomst heeft voor de betrokken partijen voordelen, zo hoeft de werkgever niet naar de kantonrechter of UWV en heeft de werknemer recht op een WW uitkering.

Om het leed voor de werknemer te verzachten wordt een beëindigingsvergoeding overeen gekomen, voor 1 juli 2015, werd de vergoeding gebaseerd op de kantonrechtersformule. Tegenwoordig is dat de transitievergoeding. Voor 2013 had de werknemer de mogelijkheid de ontslagvergoeding volledig te storten op een geblokkeerde rekening en kon daarmee een maandelijkse uitkering krijgen. Deze maandelijkse uitkering was belast in box 1 tegen de geldende tarieven. Vrijheid, blijheid.

Nu is dat niet meer mogelijk en wordt de ontslagvergoeding in 1 keer uitgekeerd. De werkgever houdt dan de loonbelasting op de uitkering in, en vaak is dat 52%. Op deze manier verdient de overheid flink aan de ontslagvergoedingen. Er zijn creatieve oplossingen bedacht, zoals een immateriële vergoeding uit te keren, de HR heeft zich daar over uit gesproken en beschouwt immateriële vergoedingen als belast loon.

Tips voor de werknemer.

- Als u een ontslagvergoeding krijgt, waarbij 52% wordt ingehouden terwijl u normaal maar 42% belasting zou moeten betalen, vraag dan een een middeling aan bij uw belastingadviseur of de belastingdienst. U kunt uw inkomen over 3 jaar met elkaar middelen als er sprake is van een uitschietend jaar, kan dit belasting voordeel opleveren.

- Als u huurtoeslag ontvangt en door de eenmalige uitkering, de huurtoeslag verliest, doe dan een beroep op de hardheidsclausule bij de belastingdienst of via uw adviseur.
- Houd tevens de regels over het vermogen in box 3 in de gaten in verband met de toeslagen.

Mijn advies is om u in ieder geval goed te laten informeren op het moment dat u een ontslagvergoeding wordt aangeboden.

Rob Wilbrink, 25 november 2015

Excuses aan onze cliënten, aan u

Excuses aan onze cliënten, aan u.

De financiële dienstverlening kent een roerige tijd. Om consumenten beter te beschermen tegen ondeugdelijke financiële producten heeft de overheid een aantal verregaande maatregelen genomen. De branche bleek niet in staat om de problemen zelf op te lossen en dus heeft de overheid terecht regels en wetten gemaakt om een evenwichtige en eerlijke financiële markt te creëren. Om al aan deze regels en wetten te voldoen en blijven voldoen kost energie, geld en tijd.

De laatste tijd zijn we bezig geweest om ons bedrijfsvoering in te richten zoals het geheel aan wetten en regels dat voorschrijft. Het is lastig om al deze wijzigingen door te voeren. We hebben ons teveel bezig gehouden met het aanpassen van de bedrijfsvoering aan de regels en wetten en we hebben

daardoor te weinig oog gehad voor het belang van onze cliënten en dat spijt ons. U bent voor ons belangrijk en u moet op de eerste plaats staan, in plaats van ons bezig houden met het inrichten van de bedrijfsvoering.

Wij hebben nu gekozen voor een duidelijke richting, dat geeft naast richting, rust en duidelijkheid voor alle betrokken partijen. Op deze manier kunnen wij u goed van dienst zijn. We luisteren naar uw wensen en andere signalen. U moet zich bij ons thuis voelen en u moet alles kunnen vragen, zonder voorbehoud. Als u een premie niet kunt betalen, dan zullen we geen herinnering sturen maar een voorstel om te komen tot een oplossing. Pro actief en interactief.

Administratieve, juridische en financiële dienstverlening onder 1 dak.

Om u goed te kunnen adviseren, hebben we een goed pakket aan dienstverlening samen gesteld. U kunt bij ons terecht voor de navolgende zaken.

- arbeidsrecht en ontslagzaken;
- letselschade en aansprakelijkheid;
- echtscheidingsconvenant en ouderschapsplan;
- kantongerechtszaken;
- boekhouding en administratie ondernemers en resultaatgenieters;
- aangiften IB, VPB, BTW, loonbelasting;
- loonadministratie;
- alle schadeverzekeringen.

Rob Wilbrink verzorgt de juridische zaken en geeft adviezen op alle boven beschreven gebieden. Marijntje Visser verzorgt alle communicatie, nieuws, en alle administratieve processen. Patricia Reekers verzorgt de boekhouding en administraties.

Wij zijn geopend vanaf 8.00 uur tot 16.00 uur en na deze tijden op afspraak. We streven ernaar binnen 24 uur uw email

te beantwoorden. Tijdens kantoortijden zijn we telefonisch te bereiken op ons vaste nummer en na deze tijden op het mobiele nummer.



email info@vechtvooruwrecht.nl

tel 0517 434455

mobiel 06 13167759

**Uitleg hoogte WW-uitkering
vanaf 1 juli 2015**

Uitleg hoogte WW-uitkering vanaf 1 juli 2015

Een werknemer die werkloos wordt, heeft in beginsel recht op een uitkering op basis van de Werkloosheids Wet (WW). De hoogte van deze uitkering is de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het laatstverdiende loon (tot een bepaald maximum).

De methode waarop wordt vastgesteld wat dit 'laatstverdiende loon' precies inhoudt, is op 1 juli 2015 veranderd. Hierover ontstond veel onduidelijkheid. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft in een brief uitleg om onduidelijkheden weg te nemen.

Tot 1 juli 2015 bestonden er twee hoofdregels om vast te stellen hoe het laatstverdiende loon werd vastgesteld in het kader van de WW:

1. Als iemand het hele jaar voorafgaand aan de werkloosheid gewerkt heeft, wordt dit hele jaarinkomen gehanteerd. Dit wordt gedeeld door 261 dagen om tot het dagloon te komen.
2. Iemand die wel aan de referte-eis voldeed (in de laatste 36 weken minstens 26 weken gewerkt), maar niet een heel jaar bij dezelfde werkgever had gewerkt, werd anders beoordeeld. Er werd dan gekeken naar het totale loon dat was genoten in die laatste dienstbetrekking en dat werd gedeeld door het aantal dagen dat er daadwerkelijk gewerkt was. Zo kreeg die persoon ook 70% van het werkelijke laatstverdiende loon (na 2 maanden 75% te hebben ontvangen).

Op 1 juli 2015 is deze laatste regel vervallen. De Vakcentrale CNV heeft hierover zijn bezorgdheid uitgesproken in een brief aan de Minister. Volgens de CNV leidt afschaffing van de tweede regel tot onbillijke situaties.

De Minister reageert op deze brief door uit te leggen dat de tweede regel juist voor onbillijke situaties zorgde. De tweede regel gold namelijk ook in het geval dat iemand de laatste maand een andere dienstbetrekking had gehad.

Voorbeeld

A werkt 6 maanden voor € 80 per dag en daarna 6 maanden voor € 90 per dag bij dezelfde werkgever. Dan wordt hij ontslagen. Zijn dagloon, waarop de WW wordt gebaseerd, wordt berekend volgens regel 1: dat betekent dat zijn dagloon neerkomt op € 85.

B werkt ook 6 maanden voor € 80 per dag. Daarna 6 maanden voor € 90 per dag, maar bij een andere werkgever. Dan wordt hij ontslagen. In dat geval trad regel 2 in werking: zijn dagloon werd gebaseerd op de regel dat hij minder dan een jaar bij dezelfde werkgever had gewerkt. Kortom: zijn WW werd gebaseerd op een laatstverdiend dagloon van € 90, terwijl hij precies hetzelfde had verdiend als A.

Dit vond de Minister onbillijk en daarom heeft hij regel 2 afgeschaft.

CNV stelt, aan de hand van een voorbeeld, dat iemand die eerst een WW-uitkering had (na 1 juli 2015) en na 7 maanden weer aan het werk gaat voor een lager loon. Als hij dan opnieuw wordt ontslagen gaat hij er fors op achteruit (voor de cijfermatige uitwerking wordt verwezen naar de externe bron). De minister heeft aan de hand van het voorbeeld van CNV laten zien dat er geen achteruitgang is.

Voorbeeld CNV

Arie was 17 jaar toen hij ging werken en is 57 jaar als hij werkloos wordt. Hij heeft een arbeidsverleden van meer dan 38 jaar, wat hem een recht op WW van 38 maanden oplevert. Arie heeft recht op een dagloon van € 130. Zijn WW-uitkering bedraagt op basis daarvan € 91 [na twee maanden € 97,50;

redactie]. Na 13 maanden krijgt Arie werk aangeboden voor 7 maanden. Hij verdient hiermee € 100 per dag.

Uitwerking minister

Arie ontvangt, na ontslag 70% van € 130 = € 91. Bij aanvaarding van zijn nieuwe baan blijft het recht op WW bestaan. Hij gaat dan 70% ontvangen van het verschil tussen zijn oude en nieuwe dagloon, of wel $70\% \times (\text{€ } 130 - \text{€ } 100) = \text{€ } 21$. Zijn totale inkomen is dan € 121 per dag. Hij gaat er dus € 30 per dag op vooruit als hij weer gaat werken.

Bij ontslag na 6 maanden gebeurt er het volgende:

Zijn oude loon was € 100 per dag, maar slechts gedurende een half jaar. Omdat dit gedeeld wordt door een heel jaar, wordt volgens de hoofdregel zijn laatstverdiende loon gesteld op € 50 per dag. Dit leidt tot een WW-uitkering (na 2 maanden) van € 35 per dag.

Daarnaast wordt zijn oude WW-recht na het eerste ontslag weer verhoogd, omdat hij minder inkomen gaat genieten. Zijn oude dagloon was € 130 en nu is zijn WW-inkomen € 50. Zijn oude WW-recht wordt dan weer verhoogd naar $(70\% \text{ van } \text{€ } 130 - \text{€ } 50) = \text{€ } 56$.

Zijn totale WW wordt € 35 (nieuw) + € 56 (oud) = € 91. Dit is precies wat hij voor de werkhervatting ook al kreeg. Er is dus geen achteruitgang.

Uit deze reactie blijkt dat de zorg van CNV voor dergelijke gevallen, onterecht is.

Bron: wftnu.nl, 8 september 2015

Doorwerken na AOW

Doorwerken na AOW

Vanaf volgend jaar wordt het voor AOW'ers makkelijker om door te werken op basis van een arbeidsovereenkomst, bij de eigen of bij een andere werkgever. Op dit moment zijn AOW'ers die willen doorwerken vaak aangewezen op werk via een uitzendbureau of als zzp'er. De Eerste Kamer heeft vandaag ingestemd met een wetsvoorstel hierover van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens minister van der Steur van Veiligheid en Justitie en minister Plasterk van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Het wordt daarbij voor werkgevers aantrekkelijker om AOW'ers langer in dienst te houden, zodat langer gebruik kan worden gemaakt van hun kennis en ervaring. Zo wordt bijvoorbeeld de opzegtermijn van hun contract één maand en wordt de loondoorbetaling bij ziekte teruggebracht naar dertien weken in plaats van twee jaar, ook omdat AOW'ers geen recht hebben op WIA. Werkgevers vinden de loondoorbetaling bij ziekte nu vaak nog een belangrijke belemmering om gepensioneerden in dienst te houden of aan te nemen. In 2018 worden de nieuwe maatregelen geëvalueerd. Dan wordt bepaald of de loondoorbetaling bij ziekte tot zes weken wordt teruggebracht.

Om verdringing van niet AOW-gerechtigden te voorkomen worden ook werkgevers in de publieke sector verplicht doorwerkende AOW'ers als eerste te ontslaan bij een reorganisatie. Die regel geldt al voor de private sector. Ook is een werkgever niet verplicht om in te gaan op een verzoek van een AOW'er om het aantal werkuren uit te breiden. Zo wordt voorkomen dat dit ten koste gaat van andere werknemers. Sinds 1 juli van dit

jaar hebben AOW'ers als gevolg van de Wet Aanpak Schijnconstructies, net als andere werknemers, al recht op ten minste het minimumloon. Dat recht hadden ze eerder nog niet. Als er een cao van toepassing is moet een AOW'er uiteraard hetzelfde cao-loon ontvangen als andere werknemers die hetzelfde werk doen.

In de Wet werk en zekerheid is al geregeld dat een werkgever het contract bij het bereiken van de AOW-leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen. Ook hoeft er geen transitievergoeding betaald te worden. Wanneer een AOW'er daarna in vaste dienst wordt genomen gelden wel weer de gewone ontslagregels. Behalve dat er ook dan geen transitievergoeding betaald hoeft te worden bij ontslag.

Bron: rijksoverheid.nl, 12 oktober 2015