

Inhoud

Eenduidige loonaangifte uitgesteld
Met Windows 98 geen aangifte 2009
Berekening minimum vakantiegeld CAO VVT
Inleveren verlof voor studie
Wijziging inhouding OP premie
Vakantiehulpen hoger belonen
Minimumloon per 1 juli 2009

Raad voor Sociale Innovatie
Overleg CAO GGZ zit vast
OR bijdrage 2009
CAO Gehandicaptenzorg terug bij af
Loongebouw per 1 juli in CAO VVT
Administratieve wijzigingen WIA
Teruggaaf premies 2008



Eenduidige loonaangifte uitgesteld

Sinds 2006 gelden fiscaal gezien twee methoden van loonberekening: de 'loon-in'-methodiek en de 'loon-over'-methodiek. Veel loonberekeningssystemen, waaronder SDB*Salaris, passen de 'loon-over'-methodiek toe. Deze methodiek houdt in dat alle salarismutaties zoveel mogelijk in het loontijdvak worden geboekt waarop de mutatie betrekking heeft. Wordt er dus in mei een salarisverhoging met terugwerkende kracht tot januari afgekondigd, dan worden de lonen over januari tot en met april opnieuw berekend. Alle verschillen over de maanden januari tot en met april worden als correctieberichten naar de Belastingdienst gestuurd.

De 'loon-over'-methodiek veroorzaakt echter zoveel correctieberichten, dat het UWV niet meer in staat is deze goed te verwerken. En dat heeft weer als gevolg dat de polisadministratie van het UWV niet betrouwbaar is. Daarom wil de overheid een einde maken aan deze berekeningsmethodiek. Wij moeten in Nederland naar één berekeningswijze, de 'loon-in'-methodiek, aangeduid met de term 'eenduidige loonaangifte'.

In het najaar van 2008 heeft de minister een pilot toegezegd naar de werking van de eenduidige loonaangifte. Die pilot is inmiddels uitgevoerd en daaruit is gebleken dat er weliswaar nog moet worden geschaafd aan de specificaties, maar dat er geen grote onoverkomelijke problemen zijn gebleken bij de uitvoering. De partijen die betrokken zijn geweest bij de pilot hebben wel aangegeven dat de invoering van de 'eenduidige loonaangifte' per 1 januari 2010, zoals het uitgangspunt was, te optimistisch is. Er moet op het gebied van de software heel wat aangepast worden, ook bij de Belastingdienst en het UWV. En juist bij die partijen lijkt de tijd te ontbreken. Invoering per 2010 zou daarom on-

verantwoord zijn. Dat heeft minister Donner doen besluiten om de invoering van de 'eenduidige loonaangifte' uit te stellen tot 1 januari 2011. Alle specificaties moeten eind dit jaar klaar zijn. De betrokken partijen kunnen dan het jaar 2010 gebruiken om hun systeem op de 'eenduidige loonaangifte' aan te passen.

Met Windows 98 geen aangifte 2009

De Belastingdienst heeft bekend gemaakt dat het computer besturingsprogramma Windows 98 niet meer geschikt is, om gebruikt te kunnen worden voor de belastingaangifte 2009. De werking en de veiligheid van het programma kan met dit verouderd besturingssysteem niet langer worden gegarandeerd. Wie dus gebruik maakt van de digitale aangifte voor bijvoorbeeld de inkomstenbelasting, zal tenminste moeten beschikken over Windows 2000.

Berekening minimum vakantiegeld CAO VVT

Artikel 3.1.13 van de CAO VVT vermeldt dat werknemers van 22 jaar en ouder recht hebben op een minimum vakantiebijslag. Deze minimum vakantiebijslag bedraagt vanaf 1 mei 2008 bij een fulltime dienstverband op jaarbasis € 1.673,81. Per 1 mei 2009 is dit minimum verhoogd naar € 1.724,02.

Het vakantiegeld wordt uitgekeerd over de periode juni 2008 tot en met mei 2009. Omdat er een maandelijks opbouwsysteem geldt, ontvangt de medewerker voor wie het minimum van toepassing is in mei 2009 bij een full-time dienstverband: 11 maanden x 1/12 x € 1673,81 en 1 maand x 1/12 x € 1724,02 = € 1677,94. Desgevraagd heeft Actiz nog eens bevestigd dat dit de juiste berekeningswijze is.

Deze bepaling geldt ook voor de leden van de KNR (zie het KNR Rechtspositiereglement). Per abuis is voor de KNR het minimumbedrag per 1 mei 2009 te laat ingevoerd in SDB*Salaris. In de komende salarisverwerking zal daarom in voorkomende gevallen een automatische herrekening van het vakantiegeld worden uitgevoerd.

Inleveren verlof voor studie

Binnen het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden is het mogelijk dat een werknemer een studie geheel of gedeeltelijk terugbetaalt aan de werkgever door het inleveren van verlof-uren. De Belastingdienst was eerder van mening dat in die situatie de werknemer de studiekosten (de loonwaarde van de ingeleverde verlof-uren) niet mocht opvoeren voor de inkomstenbelasting. Dit blijkt volgens uitspraken van het Hof Den Bosch niet juist te zijn. De 'betaling' aan de werkgever kan door de werknemer zonder enig bezwaar worden opgevoerd als scholingskosten.

Wijziging inhouding OP premie

Dit betreft de CAO Ziekenhuizen en de CAO Kinderopvang. Voor deze twee cao's geldt in 2009 een breuk in de in te houden premie Ouderdomspensioen. Bij Kinderopvang is de in te houden premie in januari t/m april 9,77 % en daarna 9.84 %. Bij de CAO Ziekenhuizen is de in te houden premie in januari t/m juni 11,7 % en daarna 11,25 %. De premie AP wijzigt niet. SDB*Salaris is aangepast zodat deze premiebreuk automatisch zal worden toegepast. Voor de CAO Kinderopvang zal een herrekening worden uitgevoerd vanaf periode 5.

Vakantiehulpen hoger belonen

Het is gebruikelijk dat het loon van vakantiehulpen gebaseerd is op het wettelijk minimumloon. Er zijn echter werkgevers die besluiten om hun vakantiehulpen een leeftijdsjaar hoger in te schalen dan waarop zij op grond van hun leeftijd recht hebben. Bijvoorbeeld een 17 jarige het minimumloon toekennen van een 18 jarige.

In SDB*Salaris is het minimumloon automatisch gekoppeld aan de leeftijd. Het heeft dus geen effect als in het salarissysteem wordt gekozen voor een hogere leeftijd in de minimumloonschaal. In de vorige nieuwsbrief is over dit onderwerp geschreven dat in die situatie de werkgever moet kiezen voor een nominaal salaris.

Op veler verzoek is voor deze situatie een aanpassing gemaakt. Met behulp van loonfactor 537: *Extra periodiek* kan aan een werknemer het minimumloon worden toegewezen dat behoort bij een hogere leeftijd (1 extra periodiek is 1 jaar ouder, enz.). Het opgeven van een nominaal salaris is daarom niet meer nodig.

Minimumloon per 1 juli 2009

Het bruto minimumloon per 1 juli 2009 is met 1,26% verhoogd. Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is

het bruto minimumloon bij een volledige dienstverband per 1 juli 2009: € 1.398,60 per maand. Werknemers jonger dan 23 jaar hebben tenminste recht op een minimumjeugdloon dat is afgeleid van bruto minimumloon.

Leeftijd	% minimumloon	Bedrag per maand
23 jaar en ouder		€ 1.398,60
22 jaar	85,0 %	€ 1.188,80
21 jaar	72,5 %	€ 1.014,00
20 jaar	61,5 %	€ 860,15
19 jaar	52,5 %	€ 734,25
18 jaar	45,5 %	€ 636,35
17 jaar	39,5 %	€ 552,45
16 jaar	34,5 %	€ 482,50
15 jaar	30,0 %	€ 419,60

Raad voor Sociale Innovatie

Eind april heeft ActiZ de Raad voor Sociale Innovatie opgericht. Hoofdtak wordt het zoeken van nieuwe oplossingen voor het tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden. Wanneer er geen adequate maatregelen worden genomen, zal het tekort in 2012 zijn opgelopen tot 13.000. In de Raad zitten onder meer wetenschappers, bestuurders, vertegenwoordigers van cliënten en vertegenwoordigers van de beroepsgroepen. Volgens ActiZ zullen zorginstellingen moeten veranderen, omdat in de toekomst hetzelfde aantal mensen meer werk moet gaan verzetten.

Overleg CAO GGZ zit vast

Na de CAO Gehandicaptenzorg lijkt ook het overleg over de CAO GGZ vast te lopen op de invulling van het levensfasebeleid. Doel van deze regeling is om het werken in de sector aantrekkelijker te maken voor werknemers in alle fasen van hun leven. Deze regeling moet in de plaats komen van de huidige 55+ regeling. De bonden pleiten voor een tijd-voor-tijd verlofmodel. Een belangrijk vraagstuk daarbij is natuurlijk de waardevastheid van het recht: één uur nu moet over tien jaar nog steeds één uur waard zijn. Volgens de ABVAKABO FNV is er van werkgeverzijde veel weerstand tegen het tijd-voor-tijd model. Ook is het kostenniveau van de CAO blijkbaar een probleem, gezien de diverse voorstellen tot versoering van de regelingen, aldus de vakbond. Naar verwachting wordt eind juni het overleg weer hervat.

OR bijdrage 2009

De OR premie is voor 2009 vastgesteld op 0,012% (was in 2008 nog 0,017%). De premie is bedoeld voor de vorming en scholing van ondernemingsraden. Deze OR premie wordt opgelegd aan organisaties met een OR, of die een OR zouden moeten hebben. Een OR is verplicht bij een personeelsbestand van 50 medewerkers of meer. De OR premie wordt berekend over de

loonsom van het afgelopen kalenderjaar. De inning van de premie regelt de Belastingdienst.

CAO Gehandicaptenzorg terug bij af

Na de ABVAKABO FNV en NU'91 heeft ook het CNV Publieke Zaak het principeakkoord afgewezen. Zoals eerder gemeld is het nieuwe levensfasebeleid het grote struikelblok. De vakbonden geloven niet in het levensfasebeleid zoals dat in het principeakkoord is opgenomen. Veel liever zien zij dat wordt aangehaakt aan de regeling zoals deze onlangs in de CAO Ziekenhuizen is overeengekomen. Daarmee is het overleg over een nieuwe CAO Gehandicaptenzorg terug bij af. Dat heeft overigens ook tot gevolg dat de loonsverhoging van 3% weer van tafel is. De partijen zullen weer opnieuw in overleg moeten gaan.

Loongebouw per 1 juli in CAO VVT

In de CAO VVT worden per 1 juli 2009 de loongebouwen van de V&V en de Thuiszorg geharmoniseerd tot één gezamenlijk loongebouw; een omvangrijke en complexe operatie. De invoering van dit loongebouw leidt tot een aantal belangrijke wijzigingen in SDB*Salaris.

Met ingang van 1 juli gelden voor de sectoren V&V (cao-code 2) en Thuiszorg (cao-code 10) één identiek loongebouw. Door de garantieregeling voor de sector V&V moet een nieuwe cao-code worden geopend: de cao-code 20 voor de V&V sector. De garantieregeling is niet van toepassing op de Thuiszorg (cao-code 10) zodat het nieuwe loongebouw in deze sector betrekkelijk probleemloos kan worden ingepast. Vanaf 1 juli gelden de volgende cao-codes:

cao-code 1: CAO V&V garantieregeling IIB
cao-code 2: CAO VVT garantieregeling 2009
cao-code 10: CAO VVT sector Thuiszorg
cao-code 20: CAO VVT sector V&V

In de klantgegevens wordt cao-code 2 omgezet naar cao-code 20. Werknemers die vanaf 1 juli in dienst treden in de sector V&V moeten worden ingeschaald volgens deze cao-code tabel.

Met uitzondering van de V&V-schalen 5 tot en met 30 moeten alle huidige medewerkers van zowel de V&V als de Thuiszorg per 1 juli horizontaal worden ingeschaald in de nieuwe schaal op hetzelfde bedrag of, als dit ontbreekt, op het naast hogere bedrag. Let op, niet het aantal functie- of dienstjaren maar het salaris van de oude schaal wordt overgeplaatst (zie de notitie van Actiz van 27 april jl.).

Cura Personeel, SDB*HRM en SDB*Salaris kunnen de conversie naar het nieuwe loongebouw nagenoeg geheel automatisch uitvoeren. Alleen het deel 'periodiek in de maand juli' is technisch niet op te lossen. Daarover in her vervolg van dit artikel meer.

De conversie naar het nieuwe loongebouw zal door SDB*HRM en Cura Personeel worden uitgevoerd door middel van het verwerken van een nog toe te sturen patch. De conversie moet worden uitgevoerd nadat de salarissen van de maand juni zijn afgerond en voordat wordt gestart met de salarissen voor de maand juli. U wordt nadrukkelijk verzocht de berichtgeving van Unit4Agresso en SDB Groep over de uitlevering en het laden van deze patch te volgen.

Wordt geen gebruik gemaakt van SDB*HRM of Cura Personeel dan zal SDB*Salaris deze conversie voor zijn rekening nemen in de versie V9.07 (juli) voor de organisaties die de salarissen normaal verwerken en in de versie V9.08 (augustus) voor de organisaties die de salarissen achteraf verwerken. De conversie wordt uitgevoerd op de 1^e schaal en de eventuele 2^e schaal en garantieschaal. De conversie wordt niet toegepast als u al een mutatie op de inschaling van de medewerker heeft gegeven.

Er geldt een integrale garantieregeling als blijkt dat het maximum van de oude salarisschaal (inclusief eventuele uitlooperperiodieken) hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal per 1 juli. Deze garantieregeling is van toepassing op werknemers die op 30 juni 2009 werkzaam zijn in de sector V&V en ingeschaald zijn in de schalen 5 tot en met 30. Deze garantieregeling 2009 is ondergebracht in de cao-code 2 en bevat uitsluitend de oorspronkelijke schalen 1 tot en met 30 uit de V&V reeks van vóór 1 juli 2009. Werknemers die binnen de sector V&V ingedeeld zijn in de schalen 1 tot en met 30 worden niet geconverteerd naar het loongebouw in de cao-code 20 maar blijven ingeschaald in de salarisreeks van de cao-code 2. Omdat in de klantgegevens de cao-code per 1 juli gewijzigd is in 20, zal bij deze medewerkers bij invoercode 545: *Afwijkende cao* de waarde 2 (V&V) worden ingevuld. Ook deze aanpassing zal door SDB*HRM, Cura Personeel of SDB*Salaris automatisch worden uitgevoerd.

De periodiekdatum wordt niet gewijzigd. De eerste verhoging kan dus al weer op 1 juli 2009 plaatsvinden. Het is technisch niet mogelijk om in Cura Personeel of SDB*HRM zowel de conversie als de periodiek van de maand juli toe te passen. Daarom zullen gebruikers van Cura Personeel en SDB*HRM eenmalig de periodiek van de maand juli zelf in het systeem moeten toekennen. Ook diegenen die de periodieken door SDB*Salaris laten toekennen. Wordt geen gebruik gemaakt van Cura Personeel of SDB*HRM dan wordt door SDB*Salaris de periodiek van de maand juli wel automatisch toegekend.

Werknemers die op of na 1 juli in dienst treden, moeten, voor zover de garantieregeling niet op hen van toepassing is, worden ingeschaald in het loongebouw van de cao-code 20. Dat kan pas nadat de conversie door het inlezen van de patch in SDB*HRM of Cura Personeel,

dan wel in de versie V9.07 of de versie V9.08 is uitgevoerd. Nieuwe medewerkers die vóór de conversie of vóór het laden van de patch zijn ingevoerd, zullen automatisch worden geconverteerd naar het nieuwe loongebouw. Daarom moet in die gevallen de oude inschaling worden opgegeven bij de invoer. Echter, als de nieuwe medewerker in de juniproductie een inschaling heeft gekregen in de schaal 1 tot en met 30, is het maar de vraag of de garantieregeling wel van toepassing is. Immers, de garantieregeling geldt alleen voor medewerkers op wie de CAO VVT al op 30 juni van toepassing was. Wellicht is het daarom nodig dat u na de conversie de contractgegevens van de nieuwe medewerkers weer wijzigt.

Werknemers in de sector V&V die zijn ingeschaald volgens de garantieregeling IIB (cao-code 1) blijven ongewijzigd.

Hoewel het nieuwe loongebouw een minder duidelijke scheiding maakt, blijft SDB*Salaris de bestaande methodiek hanteren van de schaalnummers voor de jeugdschaal (nummer van de functionele schaal – 2) en de aanloopschaal (nummer van de functionele schaal – 1). Vanuit de aanloopschaal wordt bij toepassing van de periodieke verhoging automatisch de stap gemaakt naar de functionele schaal. Na 34-1 volgt dus 35-0. Vanuit de jeugdschaal geldt dat na de leeftijdperiode van 20 jaar er automatisch wordt verhoogd naar trede 0 in de functionele schaal.

Het uitvoeren van herrekeningen vraagt in de sector V&V vanaf 1 juli bijzondere aandacht als geen gebruik wordt gemaakt van SDB*HRM of Cura Personeel. Als met terugwerkende kracht het salaris wordt gewijzigd, zal heel zorgvuldig de juiste salarisreeks gekozen moeten worden. Bij herrekeningen over de maanden januari tot en met juni is de reeks van cao-code 2 van toepassing en bij herrekeningen over de maanden juli tot en met december is de reeks van cao-codes 20 (of 2 bij de garantieregeling) van toepassing.

Diegenen die de CAO VVT toepassen hebben bij hun loonproductie van de maand juni informatie ontvangen over deze harmonisatie van het loongebouw. Maar door recent overleg met Unit4Agresso is deze informatie niet meer correct. Een update van dit document zal binnenkort op de site van SDB*Salaris worden geplaatst.

Leden van de KNR volgen deze aanpassing van het loongebouw. Voor hen geldt al hetgeen hiervoor is geschreven, maar in plaats van cao-code 2 moeten zij lezen cao-code 3. En voor de leden van de KNR is de nieuwe cao-code 19 geopend (vergelijk cao-code 20 voor de sector V&V).

Administratieve wijzigingen WIA

Met ingang van 1 mei jl. is een aantal administratieve wijzigingen doorgevoerd in de WIA. Door de invoering

van de polisadministratie en de maandelijkse digitale loonaangifte zijn de meeste loongegevens al bekend bij het UWV en is een aantal invulformulieren komen te vervallen. Daarnaast hebben werkgevers en werknemers meer mogelijkheden gekregen om zaken te regelen op de site van het UWV.

De vervallen formulieren zijn:

- het Loonuitvraagformulier;
- het Aanvraag WIA-uitkering met verkorte wachttijd (gebruik hiervoor het formulier 'Aanvraag WIA-uitkering');
- het Melden verslechterde gezondheid.

Verder kunnen werknemers nu direct een aantal zaken zelf regelen op uwv.nl, namelijk:

- een WIA-uitkering aanvragen;
- wijzigingen doorgeven;
- een toeslag aanvragen.

Uiteraard is het ook mogelijk om de formulieren hiervoor aan te vragen. Dat kan via de UWV Telefoon Werkgevers, 0900-9295 of UWV Telefoon Werknemers 0900-9294.

Teruggaaf premies 2008

De werkgever ontvangt de in 2008 teveel betaalde premies ZVW en WW automatisch van de Belastingdienst terug. Dit kan bijvoorbeeld zijn veroorzaakt door arbeid bij meerdere werkgevers. De ontvangende werkgever moet deze teruggaaf in de loonadministratie verwerken.

Het verwerken van de teruggaaf in de loonadministratie vraagt nogal wat werk. Daarom heeft de staatssecretaris onlangs goedgekeurd dat de teveel betaalde premie WW-Awf tot een bedrag van € 13,00 niet verwerkt hoeft te worden in de loonadministratie. De werkgever mag er in dat geval voor kiezen om het premiebedrag netto uit te keren aan de werknemer.

Ten aanzien van teveel betaalde premie Zorgverzekeringswet geldt geen grens. Ongeacht de hoogte van het bedrag mag een werkgever kiezen of hij de teruggave wel of niet verwerkt in de loonadministratie. Kiest een werkgever er voor om de ontvangen premie Zorgverzekeringswet niet te verwerken in de loonadministratie, dan moet het gehele bedrag netto aan de werknemer worden uitbetaald.

SDB Groep BV

Weigelia 25 2260 AB Leidschendam
Postbus 302 2260 AH Leidschendam

*Heeft u vragen of opmerkingen over de inhoud van deze nieuwsbrief, dan kunt u contact opnemen met SDB*SalarisService tel. 070-3570888*

Deze nieuwsbrief is met grote zorgvuldigheid samengesteld. SDB Groep aanvaardt geen aansprakelijkheid

voor welke schade dan ook als gevolg van de toepassing van de informatie uit deze nieuwsbrief.