



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2018

Uitgave 2

1 december 2017



Nieuwsbrief

Loonheffingen 2018

In deze nieuwsbrief leest u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2018. Wij verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen 2017' (hierna: Handboek 2017). U vindt het Handboek 2017 online op belastingdienst.nl/loonheffingen. Downloaden van onze internetsite kan ook.

Het 'Handboek Loonheffingen 2018' kunt u vanaf begin februari 2018 online raadplegen en downloaden. De onlineversie van het handboek houden we doorlopend actueel. Van de downloadversie plaatsen we elk kwartaal een geactualiseerde versie.

Verschillende uitgaven van de nieuwsbrief

De 1e uitgave van de nieuwsbrief is dit jaar in juli verschenen om u zo vroeg mogelijk te informeren over alle veranderingen voor 2018 die op dat moment bekend waren.

In deze 2e uitgave hebben we de informatie aangevuld. In de volgende uitgaven doen we dat ook. In de uitgave van december voegen we in ieder geval de tarieven en percentages voor 2018 toe.

Onder 'Nieuws' op belastingdienst.nl/loonheffingen leest u wat de aanvullingen en veranderingen in elke uitgave zijn.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 Nieuw vanaf 1 januari 2018: loonkostenvoordelen
- 2 Nieuw vanaf 1 januari 2018: jeugd-LIV
- 3 Nieuwe bedragen lage-inkomensvoordeel
- 4 Premiekortingen verdwijnen
- 5 Premievrijstelling marginale arbeid verdwijnt
- 6 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten
- 7 AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar
- 8 Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar
- 9 Werkbonus vervalt
- 10 Veranderingen risicopremiegroep grafische sector
- 11 Veranderingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
- 12 Alleenstaande-ouderenkorting geldt ook voor aanvullende inkomensvoorziening ouderen
- 13 Overgang van overheidswerkgever gelijkgesteld met overgang 'gewone' werkgever voor gedifferentieerde premie Whk
- 14 Berekening jaarloon pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen wijzigt
- 15 Fictieve dienstbetrekking niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen wordt afgeschaft
- 16 Aandelenoptierechten voor werknemers van innovatieve starters (start ups) minder belast
- 17 Nieuwe cao-code 727 vervangt aantal bestaande cao-codes
- 18 Beperkte groep werkgevers kan binnen 3 jaar opnieuw eigenrisicodragers voor de WGA worden

1 Nieuw vanaf 1 januari 2018: loonkostenvoordelen

Loonkostenvoordelen (LKV's) zijn een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Met ingang van 1 januari 2018 vervangen ze de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer.

Net als de premiekortingen moeten de loonkostenvoordelen ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

De premiekorting jongere werknemer vervalt vanaf 1 januari 2018 en wordt niet vervangen.

Met ingang van 1 januari 2018 zijn er 4 loonkostenvoordelen

Dat zijn:

- LKV oudere werknemer
- LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Hierna leest u meer over:

- wanneer u recht hebt op de loonkostenvoordelen (1.1)
- hoe hoog de loonkostenvoordelen zijn (1.2)
- wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen (1.3)
- de overgangsregeling voor lopende premiekortingen (1.4)

1.1 Wanneer hebt u recht op de loonkostenvoordelen?

U kunt voor 1 of meer van uw werknemers recht hebben op een loonkostenvoordeel. U en uw werknemer moeten dan aan de voorwaarden voldoen. Die verschillen per loonkostenvoordeel.

Voorwaarden LKV oudere werknemer (56+)

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u in dienst kwam, recht op 1 van de volgende uitkeringen:
 - werkloosheidsuitkering (ww, iow)
 - arbeidsongeschiktheidsuitkering (wao, wia, Wet Wajong, Waz, Wamil)
 - inkomensondersteuning Wet Wajong
 - bijstandsuitkering (Participatiewet), IOAW en IOAZ
 - uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als de bovenstaande Nederlandse uitkeringen

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- Hij voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
 - Hij komt bij u in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt was en niet in staat zijn eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij die dag nog in dienst was.
 - De werknemer was 11 weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever die hij had toen hij ziek werd.
 - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de kalendermaand voordat hij bij u in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- In de kalendermaand voor u hem aanneemt, voldoet hij aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - a Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.
 - b Hij heeft een wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
 - c Hij is volgens UWV niet in staat om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen en wordt onder verantwoordelijkheid van de gemeente naar werk begeleid. Of de gemeente heeft bij het beoordelen van de loonkostensubsidie vastgesteld dat hij niet in staat is om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen (de 'Praktijkroute'). In beide gevallen geldt dat u hem op of na 1 januari 2016 in dienst hebt genomen.
 - d Hij heeft een indicatie als arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs en schoolverlaters van het Praktijkonderwijs.
 - e Hij heeft een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (In- en doorstroombaan).
 - f Hij hoort niet tot de doelgroep banenafpraak, hij heeft door een ziekte of gebrek problemen gehad bij het volgen van onderwijs en hij komt binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs bij u in dienst.

De werknemers bij voorwaarde a tot en met e zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraken. U kunt het doelgroepregister raadplegen via het werkgeversportaal op uwv.nl.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op dit voordeel als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden. Van herplaatsen is sprake als een arbeidsgehandicapte werknemer weer geheel of gedeeltelijk voor u gaat werken, in zijn eigen functie of in een andere. De 3 voorwaarden zijn:

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - Hij had in de kalendermaand voor herplaatsing recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
 - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de kalendermaand voor herplaatsing om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het moment van herplaatsing maximaal 1 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Let op bij volledig gesubsidieerde dienstbetrekkingen

Want u hebt geen recht op de loonkostenvoordelen als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is. Of als de dienstbetrekking valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet.

Is de dienstbetrekking deels gesubsidieerd, dan kunt u voor de werknemer wél recht hebben op de loonkostenvoordelen. Als u en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen.

Per werknemer krijgt u maar 1 loonkostenvoordeel uitbetaald

Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op meer dan 1 loonkostenvoordeel? Dan vraagt u ze allemaal aan. U krijgt vervolgens alleen het hoogste loonkostenvoordeel uitbetaald.

Hebt u voor een werknemer recht op het LKV oudere werknemer en arbeidsgehandicapte werknemer? Dan zijn de loonkostenvoordelen even hoog. U krijgt dan alleen het LKV oudere werknemer.

Zie voor de hoogte van de loonkostenvoordelen 1.2.

Let op!

Het recht op een loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Vanaf dat moment hebt u er 3 of 1 jaar recht op. Die periode wordt niet verlengd. Ook niet als het dienstverband wordt onderbroken. Of als u het loonkostenvoordeel niet krijgt uitbetaald omdat u een ander loonkostenvoordeel krijgt.

Hebt u voor de werknemer ook recht op het LIV of jeugd-LIV?

Recht op een loonkostenvoordeel en het lage-inkomensvoordeel (LIV)? Dan krijgt u alleen het loonkostenvoordeel voor de werknemer als dat hoger of even hoog is als het LIV. Is het LIV hoger, dan krijgt u alleen dat uitbetaald.

Let op!

Het recht op een loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Ook als u het loonkostenvoordeel niet krijgt uitbetaald omdat het LIV hoger is. De periode van 3 of 1 jaar wordt dus niet verlengd.

Bij recht op een loonkostenvoordeel en het jeugd-LIV betalen we beide uit. Meer informatie over het jeugd-LIV staat bij punt 2 van deze nieuwsbrief.

Neemt u een onderneming over? Dan gaat het recht op de loonkostenvoordelen niet naar u over

Dat is dus anders dan bij de premiekortingen. Die gaan voor de resterende periode wél over naar de overnemende werkgever.

Voor de overgenomen werknemers krijgt u ook geen nieuw recht op de loonkostenvoordelen. Want bij de overname van een onderneming zet u de dienstbetrekking van de werknemers voort. Er is dus geen sprake van in dienst nemen of herplaatsen van een werknemer. En dat is een voorwaarde voor de loonkostenvoordelen.

Let op!

Van overname van een onderneming is sprake bij een fusie of splitsing, maar bijvoorbeeld ook bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. Bij een doorstart of overname na een faillissement is er geen sprake van overname van een onderneming.

1.2 Hoe hoog zijn de loonkostenvoordelen?

Hebt u voor een werknemer recht op 1 van de loonkostenvoordelen? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur. Dat bedrag is niet voor alle loonkostenvoordelen gelijk.

Hoeveel loonkostenvoordeel u krijgt, hangt er dus vanaf: hoeveel verloonde uren heeft de werknemer en om welk loonkostenvoordeel gaat het?

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1

Meer over verloonde uren leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017.

1.3 Wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen

Neemt u een werknemer in dienst of herplaatst u een werknemer? En hebt u voor die werknemer volgens u recht op 1 of meer loonkostenvoordelen? Dan vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte loonheffingen. Dat kan zodra u een doelgroepverklaring van uw werknemer hebt.

In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en de voorwaarden waaraan uw werknemer voldoet. U hebt per loonkostenvoordeel een doelgroepverklaring nodig.

Hoe komt u aan een doelgroepverklaring?

Uw werknemer kan de doelgroepverklaring aanvragen bij uwv of de gemeente. Krijgt hij een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland, dan vraagt hij de doelgroepverklaring altijd aan bij uwv. Uw werknemer is niet verplicht om de doelgroepverklaring aan te vragen.

Als uw werknemer een doelgroepverklaring wil aanvragen, moet hij dat doen binnen 3 maanden na de datum waarop u hem in dienst neemt of herplaatst. Doet hij dat later, dan heeft hij geen recht meer op de doelgroepverklaring. En u hebt dan geen recht op het loonkostenvoordeel.

Uw werknemer kan bij het aanvragen van de doelgroepverklaring aangeven dat u automatisch een kopie moet krijgen. Hij kan ook zelf een kopie aan u geven.

Als uw werknemer u daarvoor machtigt, kunt u de doelgroepverklaring vanaf 1 januari 2018 ook zelf aanvragen.

U bewaart de doelgroepverklaring bij de loonadministratie.

Meer informatie over het aanvragen van een doelgroepverklaring vindt u op uwv.nl/wtl.

Hoe vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte?

In uw aangiften loonheffingen over 2018 kunt u aangeven welk loonkostenvoordeel u voor de werknemer wilt aanvragen. Dat kunnen er voor dezelfde werknemer ook meer dan 1 zijn. Hoe u dit precies aangeeft, hangt af van uw softwarepakket.

Zolang u nog geen doelgroepverklaring hebt, mag u het loonkostenvoordeel niet aanvragen. Dat mag pas als u de verklaring hebt. De 1e aangifte waarin u het loonkostenvoordeel kunt aanvragen, is dus de aangifte over het tijdvak waarin u de doelgroepverklaring hebt gekregen. Maar later mag ook. De eerdere aangifte-tijdvakken moet u dan corrigeren om te voorkomen dat u een deel van het loonkostenvoordeel misloopt. Want de periode van 3 of 1 jaar gaat lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst.

Vul het aantal verloonde uren in uw aangifte goed in

uwv beoordeelt op basis van de polisadministratie en de afgegeven doelgroepverklaringen voor welke werknemers u recht hebt op het loonkostenvoordeel. Voor die werknemers krijgt u een bedrag per verloond uur, tot een maximumbedrag per jaar. Vul in uw aangifte dus het aantal verloonde uren goed in. Want anders loopt u het loonkostenvoordeel misschien voor een deel mis.

Heeft een werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij u? Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Dan bepaalt het aantal verloonde uren van al zijn inkomstenverhoudingen samen op hoeveel loonkostenvoordeel u voor hem recht hebt.

Meer over verloonde uren leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017. Meer over inkomstenverhoudingen in paragraaf 3.4.

Wij betalen de loonkostenvoordelen over 2018 in 2019 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2018 en de afgegeven doelgroepverklaringen blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want we weten pas in 2019 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2018 had.

Dat uitbetalen gaat zo:

- 1 U krijgt vóór 15 maart 2019 een voorlopige berekening van de loonkostenvoordelen waar u voor uw werknemers recht op hebt. De berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2018 die u tot en met 31 januari 2019 hebt gedaan.
- 2 Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2019 correcties over 2018 sturen. Die nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Correcties na 1 mei nemen we niet meer mee. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met uwv.
- 3 Wij sturen u de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Dat doen wij vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van uwv krijgen.
- 4 Wij betalen u uiterlijk op 12 september 2019 uw loonkostenvoordeel uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening

Daarop staat een overzicht van al uw loonkostenvoordelen en de werknemers voor wie u er recht op hebt. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

Hebt u voor meerdere werknemers recht op hetzelfde loonkostenvoordeel? Of voor verschillende werknemers op verschillende loonkostenvoordelen? Dan vindt u dat dus allemaal terug in de voorlopige en definitieve berekening.

U krijgt uw loonkostenvoordelen in 1 bedrag uitbetaald

We maken het bedrag aan u over, niet aan uw werknemer. We gebruiken daarvoor het rekeningnummer dat hoort bij uw loonheffingnummer. Hebt u een loonheffingnummer met meerdere subnummers, dan gebruiken we het rekeningnummer dat hoort bij het laagste subnummer. Moet u nog bedragen aan ons betalen? Dan kunnen wij uw loonkostenvoordeel daarmee verrekenen.

1.4 Overgangsregeling voor lopende premiekortingen

Voor de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer komt een overgangsregeling.

Dat werkt zo: Maakt u gebruik van de premiekorting oudere of arbeidsgehandicapte werknemer? Dan hebt u vanaf 1 januari 2018 recht op 1 van de 4 nieuwe loonkostenvoordelen, voor de resterende periode dat u nog recht zou hebben op de premiekorting. De resterende periode is de maximale duur van de premiekorting (dus 1 of 3 jaar) min de tijd tussen het begin van de inkomstenverhouding en 1 januari 2018. Het maakt niet uit of u in die tijd de premiekorting een tijd niet hebt toegepast.

Voorbeeld

Voor een werknemer die op 1 juli 2015 bij u in dienst is gekomen, past u sinds 1 augustus 2015 de premiekorting oudere werknemer toe. In mei en juni 2017 heeft deze werknemer onbetaald verlof.

U hebt maximaal 3 jaar recht op de premiekorting. De tijd tussen het begin van de inkomstenverhouding en 1 januari 2018 is 2 jaar en 6 maanden. Het onbetaalde verlof heeft daarop geen invloed. Met ingang van 1 januari 2018 hebt u dus nog 6 maanden recht op een loonkostenvoordeel, tot 1 juli 2018.

Om in aanmerking te komen voor de nieuwe loonkostenvoordelen, moet u wel aan deze 3 voorwaarden voldoen:

- U geeft in uw aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat u voor een werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast. Vergeet u dat of kunt u dat nog niet doen omdat de werknemer bijvoorbeeld net in dienst is en u nog geen doelgroepverklaring voor de premiekorting oudere werknemer hebt? Dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
- U vult in deze aangifte ook het bedrag aan premiekorting in waar u recht op hebt. Vergeet u dat of kunt u dat nog niet doen, dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
- U geeft in uw aangiften over 2018 aan dat u 1 of meer loonkostenvoordelen voor deze werknemer wilt aanvragen.

U vraagt voor de werknemer de loonkostenvoordelen aan die overeenkomen met de premiekortingen waarop u voor hem recht had in het laatste aangiftetijdvak van 2017. UWV beoordeelt op basis van onder andere de polisadministratie voor welke werknemers u recht hebt op een loonkostenvoordeel.

Voor werknemers die vallen onder de overgangsregeling, hebt u voor het aanvragen van het loonkostenvoordeel geen doelgroepverklaring nodig. Voor het toepassen van de premiekorting oudere werknemer in 2017 hebt u wel gewoon een doelgroepverklaring nodig.

Let op!

De premiekorting jongere werknemer vervalt met ingang van 1 januari 2018.

2 Nieuw vanaf 1 januari 2018: jeugd-LIV

Het jeugd-LIV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

De nieuwe tegemoetkoming komt er, omdat er met ingang van 1 juli 2017 een aantal dingen zijn veranderd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag:

- Het reguliere wettelijke minimumloon gold tot 1 juli 2017 voor werknemers van 23 jaar en ouder. Vanaf 1 juli 2017 geldt dat voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- Het wettelijke minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar is vanaf 1 juli 2017 omhooggegaan.

Dat betekent extra loonkosten voor werkgevers.

Daarom krijgt u vanaf 1 januari 2018 het jeugd-LIV voor werknemers die aan de voorwaarden voldoen.

Hierna leest u meer over:

- wanneer u recht hebt op het jeugd-LIV (2.1)
- hoe hoog het jeugd-LIV is (2.2)
- wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen (2.3)

2.1 Wanneer hebt u recht op het jeugd-LIV?

U hebt recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze 3 voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd. De precieze bedragen voor de verschillende leeftijden moeten nog worden vastgesteld.
- De werknemer is op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat u in een kalenderjaar betaalt aan een werknemer die nog bij u in dienst is en die verzekerd is voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat geen onderdeel van het jaarloon zijn:

- ziekte-uitkeringen die u als eigenrisicodragers na afloop van de dienstbetrekking betaalt aan een ex-werknemer
- WGA-uitkeringen die u als eigenrisicodragers aan de werknemer betaalt
- WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die u de werknemer namens uwv betaalt (zie paragraaf 7.6.2 van het Handboek 2017)

Als uitgangspunt voor het jaarloon kunt u kolom 8 van de loonstaat nemen.

Heeft de werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij u?

Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Kijk dan naar het gemiddelde uurloon van deze inkomstenverhoudingen samen om te bepalen of u voor deze werknemer recht hebt op het jeugd-LIV. Want uwv bepaalt op werkgeversniveau of u voor een werknemer recht hebt op het jeugd-LIV en niet op subnummerniveau.

Meer informatie over inkomstenverhoudingen vindt u in paragraaf 3.4 van het Handboek 2017.

Hebt u voor de werknemer ook recht op een loonkostenvoordeel?

Dan betalen wij u beide uit.

Dat is dus anders dan bij het LIV. Want als u voor een werknemer recht hebt op het LIV en op een loonkostenvoordeel, dan krijgt u 1 van beide uitbetaald (zie 1.1).

Meer informatie over de loonkostenvoordelen staat bij punt 1 van deze nieuwsbrief.

2.2 Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Hebt u voor een werknemer recht op het jeugd-LIV? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur. Het bedrag per uur verschilt per leeftijd. Wat verloonde uren zijn, leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017.

Hoeveel uw voordeel precies is, hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn leeftijd.

Leeftijd op 31 december 2017	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar
18	€ 0,23	€ 478,40
19	€ 0,28	€ 582,40
20	€ 1,02	€ 2.121,60
21	€ 1,58	€ 3.286,40

De leeftijd op 31 december 2017 bepaalt het bedrag dat u in 2018 per verloond uur krijgt. Voor een werknemer die op 31 december 2017 19 jaar wordt, krijgt u € 0,28 per verloond uur. Maar voor een werknemer die op 1 januari 2018 19 jaar wordt, krijgt u € 0,23 per verloond uur.

Het jeugd-LIV over 2018 is hoger dan over 2019

Dat is om de extra loonkosten over de 2e helft van 2017 te compenseren.

2.3 Wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen

Niets extra's. Gewoon goed aangifte loonheffingen doen over 2018. Aanvragen is niet nodig.

uwv beoordeelt op basis van de polisadministratie voor welke werknemers u recht hebt op het jeugd-LIV. Vul dus ook het aantal verloonde uren goed in. Wat dat zijn, leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017.

Kloppen de gegevens in uw aangifte niet? Dan loopt u het jeugd-LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

Wij betalen het jeugd-LIV over 2018 in 2019 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2018 blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want we weten pas in 2019 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2018 had.

En wat zijn gemiddelde uurloon was.

Dat uitbetalen gaat zo:

- 1 U krijgt vóór 15 maart 2019 een voorlopige berekening van uw jeugd-LIV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2018 die u tot en met 31 januari 2019 hebt gedaan.
- 2 Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2019 correcties over 2018 sturen. Die nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Correcties na 1 mei nemen we niet meer mee. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met uwv.
- 3 Wij sturen u de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Dat doen wij vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van uwv krijgen.
- 4 Wij betalen u uiterlijk op 12 september 2019 uw jeugd-LIV uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening

Daarop staan alle werknemers voor wie u recht hebt op het jeugd-LIV. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

Wij maken het bedrag dus aan ú over, niet aan de werknemer

We gebruiken daarvoor het rekeningnummer dat hoort bij uw loonheffingnummer. Hebt u een loonheffingnummer met meerdere subnummers, dan gebruiken we het rekeningnummer dat hoort bij het laagste subnummer. Moet u nog bedragen aan ons betalen? Dan kunnen wij uw jeugd-LIV daarmee verrekenen.

3 Nieuwe bedragen lage-inkomensvoordeel

De wijzigingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (zie punt 2 van deze nieuwsbrief) hebben ook gevolgen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV): de bedragen van het gemiddelde uurloon zijn met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 aangepast.

Dit zijn de nieuwe bedragen voor het gemiddelde uurloon:

Gemiddeld uurloon over 2017	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 9,66 of meer, maar niet meer dan € 10,63	€ 1,01	€ 2.000
Meer dan € 10,63, maar niet meer dan € 12,08	€ 0,51	€ 1.000

4 Premiekortingen verdwijnen

Vanaf 1 januari 2018 zijn er geen premiekortingen meer: de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer, oudere werknemer en jongere werknemer verdwijnen.

De premiekorting arbeidsgehandicapte en oudere werknemer worden vervangen door loonkostenvoordelen. Voor lopende premiekortingen oudere werknemer en premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer komt een overgangsregeling. Meer informatie over de loonkostenvoordelen en het overgangsrecht vindt u bij punt 1 van deze nieuwsbrief.

De premiekorting jongere werknemer vervalt en wordt niet vervangen.

5 Premievrijstelling marginale arbeid verdwijnt

Met ingang van 1 januari 2018 wordt de premievrijstelling marginale arbeid afgeschaft.

6 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- vervallen rubrieken door het afschaffen van de premiekortingen (6.1)
- vervallen van de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid' (6.2)
- toevoeging nieuwe rubrieken door het invoeren van loonkostenvoordelen (6.3)
- aangepaste rubrieksnaam (6.4)

Daarnaast zijn er een aantal aandachtspunten (6.5).

6.1 Vervallen rubrieken door het afschaffen van de premiekortingen

De volgende rubrieken vervallen door het verdwijnen van de premiekortingen (zie punt 4 van deze nieuwsbrief):

- in het collectieve (werkgevers)gedeelte:
 - de rubriek 'Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer'
 - de rubriek 'Premiekorting oudere werknemer'
 - de rubriek 'Premiekorting jongere werknemer'
- in het nominatieve (werknemers)gedeelte:
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting in dienst nemen arbeidsgehandicapte werknemer'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting oudere werknemer'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting jongere werknemer'

6.2 Vervallen van de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid'

Door het afschaffen van de premievrijstelling marginale arbeid (zie punt 5 van deze nieuwsbrief) vervalt de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid'.

6.3 Toevoeging nieuwe rubrieken door de invoering van loonkostenvoordelen

In het werknemersgedeelte van de aangifte worden de volgende rubrieken toegevoegd door de invoering van de loonkostenvoordelen (zie punt 1 van deze nieuwsbrief):

- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel oudere werknemer'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer'

U hebt deze indicaties nodig voor het aanvragen van de loonkostenvoordelen.

6.4 Aangepaste rubrieksnaam

Met ingang van 1 januari 2018 geldt de alleenstaande-ouderenkorting ook voor de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO-uitkeringen) (zie punt 12 van deze nieuwsbrief). Daarom verandert de naam van de rubriek 'Indicatie loon bestaat (mede) uit een AOW-uitkering voor alleenstaande (met of zonder kinderen)' in 'Indicatie loon bestaat (mede) uit een AOW- en/of AIO-uitkering voor alleenstaande'.

6.5 Aandachtspunten in aangifte loonheffingen

Belangrijke aandachtspunten in de aangifte loonheffingen zijn:

- code invloed verzekeringplicht
- jaarloon voor het LIV en jeugd-LIV
- code reden einde inkomstenverhouding bij overlijden van een flexwerker

Code invloed verzekeringplicht

Een belangrijk aandachtspunt in de aangifte is de code invloed verzekeringplicht. In de praktijk is er onduidelijkheid over het invullen van deze code.

U vult deze code alleen in als daarmee de verzekeringplicht voor de werknemersverzekeringen verandert voor werknemers met code soort inkomstenverhouding 11 of 15. Kies in dat geval de code die geldt voor de uiteindelijke verzekeringplicht. Dit kan maar 1 code zijn: A, B, D of E. U kunt dus niet meerdere codes invullen.

Denk bijvoorbeeld aan deze situaties, waarbij u dan de volgende codes gebruikt:

- De partner van een directeur werkt in het bedrijf. Er is geen sprake van een gezagsverhouding, waardoor er geen echte dienstbetrekking is. De partner is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de aangifte geeft u aan dat deze werknemer niet verzekerd is voor de WAO/IVA/WGA, de WW en de ZW. Voor de code invloed verzekeringplicht gebruikt u code A. Als de werknemer ook oproepkracht is, geldt hetzelfde.
- Is de werknemer echtgenoot, partner of familie van de directeur-groootaandeelhouder en is hij ook de vorige eigenaar van het bedrijf waarvoor u aangifte doet? En zou code A en code B van toepassing kunnen zijn? Dan gebruikt u code B.
- De partner van een directeur-groootaandeelhouder werkt in het bedrijf. De partner werkt onder dezelfde arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden als iedere andere werknemer. De partner is dan verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de aangifte geeft u aan dat deze werknemer verzekerd is voor de WAO/IVA/WGA, de WW en de ZW. U vult geen code invloed verzekeringplicht in, behalve als het om een oproepkracht gaat. Bij een oproepkracht vult u code D of E in.
- Hebt u een oproepkracht die voor een deel van zijn werkzaamheden verplicht is te komen en voor het andere deel niet? Dan gebruikt u code E.
- Voor de stagiair (code aard arbeidsverhouding is 7) mag u geen code invloed verzekeringplicht invullen. Dat mag ook niet als zich 1 van de bovenstaande bijzondere situaties bij de stagiair voordoet.
- Bij de 'code soort inkomstenverhouding 11' (loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet 1929) mag u alleen code D of code E gebruiken.

Jaarloon voor het LIV en jeugd-LIV: inkomstenverhouding splitsen

Soms moet u voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en het loon uit vroegere dienstbetrekking samentellen en op het totaal de witte tabel toepassen. Dat geldt in deze situaties:

- U bent eigenrisicodrager voor de WGA en u betaalt de werknemer naast het reguliere loon ook een WGA-uitkering.
- U betaalt de werknemer naast het reguliere loon ook een WAO-, WIA- of WW-uitkering (werkgeversbetaling).

De uitkeringen tellen niet mee voor het jaarloon voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) en jeugd-LIV. Daarom splitst u het loon en de uitkeringen in 2 inkomstenverhoudingen. Als u het totaal van het loon en de uitkeringen aangeeft in 1 inkomstenverhouding, neemt uwv de uitkeringen ten onrechte mee bij het vaststellen van het jaarloon. U loopt dan de kans dat u voor de werknemer niet in aanmerking komt voor het (jeugd-)LIV. U zult dan eerst uw aangiften moeten corrigeren.

Code reden einde inkomstenverhouding bij overlijden van een flexwerker

Als een inkomstenverhouding in de uitzendbranche eindigt door het overlijden van de werknemer, is daar geen specifieke code voor. Bij overlijden gebruikt u code '0 (niet van toepassing)'.

7 Aow-leeftijd omhoog naar 66 jaar

De Aow-leeftijd gaat vanaf 1 januari 2018 omhoog naar 66 jaar.

8 Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar

De pensioenleeftijd gaat vanaf 1 januari 2018 omhoog naar 68 jaar.

9 Werkbonus vervalt

Met ingang van 1 januari 2018 vervalt de werkbonus.

10 Veranderingen risicopremiegroep grafische sector

Met ingang van 1 januari 2018 vervalt de indeling in premiegroepen bij sectorcode 9 (grafische industrie). De bestaande risicopremiegroepen 01 (Grafische industrie exclusief fotografen) en 02 (Grafische industrie fotografen) vervallen. Ze worden vervangen door de nieuwe risicopremiegroep 03 (Grafische industrie).

11 Veranderingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Met ingang van 1 juli 2017 is het volgende veranderd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag:

- Het reguliere wettelijke minimumloon gold tot 1 juli 2017 voor werknemers van 23 jaar en ouder. Vanaf 1 juli geldt dat voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- Het wettelijke minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar is vanaf 1 juli omhooggegaan.

Het verhoogde minimumloon geldt niet voor mbo'ers van 18, 19 of 20 jaar die een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) doen. Voor mbo'ers van 21 en 22 jaar die een BBL doen, geldt de verhoging van het minimumjeugdloon wel.

Hieronder ziet u het wettelijke minimum(jeugd)loon vanaf 1 juli 2017:

Leeftijd	Minimumloon
15 jaar	€ 469,60
16 jaar	€ 540,05
17 jaar	€ 618,35
18 jaar	€ 743,55
19 jaar	€ 860,95
20 jaar	€ 1.095,80
21 jaar	€ 1.330,60
22 jaar en ouder	€ 1.565,40

12 Alleenstaande-ouderenkorting geldt ook voor aanvullende inkomensvoorziening ouderen

Vanaf 1 januari 2018 geldt de alleenstaande-ouderenkorting niet alleen voor AOW-uitkeringen van alleenstaanden, maar ook voor de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO-uitkeringen).

De Sociale Verzekeringsbank (svb), die beide uitkeringen uitbetaalt, past deze heffingskorting toe als de uitkeringsgerechtigde de svb schriftelijk heeft gevraagd om de loonheffingskorting toe te passen (zie paragraaf 23.1 van het Handboek 2017). De uitkeringsgerechtigde hoeft dan geen aangifte inkomstenbelasting meer te doen om de alleenstaande-ouderenkorting te claimen.

13 Overgang van overheidswerkgever gelijkgesteld met overgang 'gewone' werkgever voor gedifferentieerde premie Whk

De (gedeeltelijke) overgang van een onderneming kan gevolgen hebben voor de gedifferentieerde premie Whk die de overdragende en de overnemende werkgever betalen (zie paragraaf 5.6.7 van het Handboek 2017).

Als een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever, is er niet altijd sprake van een overgang van een onderneming. Maar met ingang van 1 januari 2018 is er voor de gedifferentieerde premie Whk dan wel sprake van een overgang van een onderneming. Als een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever, kunnen beide partijen dus te maken krijgen met een nieuw premiepercentage voor de gedifferentieerde premie Whk.

14 Berekening jaarloon pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen wijzigt

Aandelenopties die vóór 2017 onvoorwaardelijk zijn toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden, telt u met ingang van 2018 niet meer mee bij de berekening van het jaarloon voor de pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoedingen. Aandelenopties die vóór 2017 nog niet onvoorwaardelijk waren, telt u wel mee.

15 Fictieve dienstbetrekking niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen wordt afgeschaft

Sinds 2013 kunnen beursgenoteerde vennootschappen in de statuten vastleggen dat zij kiezen voor een one tier board. Dit is een eenlaags (monistisch) bestuursmodel met uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. Dit onderscheid is ook vastgelegd in het Handelsregister. De niet-uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap hebben een toezichthoudende rol, net als commissarissen.

Met ingang van 1 januari 2018 wordt de fictieve dienstbetrekking afgeschaft voor niet-uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board. Daardoor worden de niet-uitvoerende bestuurders en commissarissen van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board straks gelijk behandeld: voor beiden houdt u geen loonbelasting/premie volksverzekeringen meer in en betaalt u geen werkgeversheffing Zvw meer.

Voor uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board blijft u wel gewoon loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en werkgeversheffing Zvw betalen. En u betaalt voor hen premies werknemersverzekeringen, tenzij ze niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 16.1.1 van het Handboek 2017).

Let op!

U kunt samen met de commissaris of de niet-uitvoerende bestuurder nog wel kiezen voor een fictieve dienstbetrekking via opting-in (zie paragraaf 16.14 van het Handboek 2017).

16 Aandelenoptierechten voor werknemers van innovatieve starters (start ups) minder belast

Bent u een start-up (zie paragraaf 16.1 van het Handboek 2017) en kent u uw werknemers aandelenoptierechten toe? En oefent een werknemer deze rechten uit of vervreemdt hij ze? Dan houdt u met ingang van 1 januari 2018 geen loonheffingen in over 100%, maar over 75% van het voordeel voor zover dit voordeel niet meer is dan € 50.000.

U moet dan wel aan deze 3 voorwaarden voldoen:

- Op het moment dat u de aandelenoptierechten toekent, hebt u een S&O-verklaring met recht op het verhoogde starterspercentage.
- Op het moment dat de werknemer de aandelenoptierechten uitoefent of vervreemdt, is het ten minste 12 maanden geleden dat u ze hebt toegekend, maar niet langer geleden dan 5 kalenderjaren.
- U kunt aantonen dat u niet uitkomt boven het 'de-minimisplafond' voor staatssteun van het Europese Verdrag. Dat toont u aan met een 'Verklaring De-minimissteun'. U vraagt deze verklaring aan bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Kijk voor meer informatie op rvo.nl.

Is het voordeel meer dan € 50.000, dan belast u 75% van € 50.000 en 100% van het meerdere.

17 Nieuwe cao-code 727 vervangt aantal bestaande cao-codes

Met ingang van 1 januari 2018 vervallen deze 5 cao-codes:

- 609 (Tuincentra)
- 838 (Wonen v/h woninginrichting)
- 945 (Schoenendetailhandel)
- 1461 (Parfumerieartikelen, detailhandel in)
- 1464 (Juweliersartikelen, detailhandel in)

In plaats van deze codes gebruikt u code 727 (Fashion, Sport en Lifestyle).

18 Beperkte groep werkgevers kan binnen 3 jaar opnieuw eigenrisicodragers voor de WGA worden

Sinds 1 januari 2017 geldt het eigenrisicodragerschap voor de WGA voor zowel vaste als flexibele krachten. Was u in 2016 al eigenrisicodragers en wilde u dat in 2017 blijven, dan moest u ons een nieuwe garantieverklaring voor het hele WGA-risico sturen. Die verklaring moest op 31 december 2016 bij ons binnen zijn.

In een aantal gevallen hebben wij buiten de schuld van de werkgever geen nieuwe garantieverklaring gekregen. Voor deze werkgevers is het eigenrisicodragerschap voor de WGA per 1 januari 2017 beëindigd. Zij mogen dan pas 3 jaar later weer eigenrisicodragers worden, dus met ingang van 1 januari 2020.

Is uw eigenrisicodragerschap voor de WGA ongewild en buiten uw eigen schuld beëindigd? Dan kunt u in 2018 eenmalig eerder weer eigenrisicodragers worden, namelijk met ingang van 1 juli 2018. Denkt u dat u daarvoor in aanmerking komt, zorg er dan voor dat wij uiterlijk op 31 maart 2018 een aanvraag met een garantieverklaring van u hebben.

