

Lenteakkoord: in hoeverre

NOAB-leden weten het als geen ander: als je voortdurend meer geld uitgeeft dan er binnenkomt, dan kom je op den duur in de problemen. Ook de Nederlandse overheid lijkt dit eindelijk door te krijgen. De werkgever kan de borst natmaken.

Door: mr. Joop van Zijl

De regering geeft al jaren meer geld uit dan er binnenkomt. De enige reden waarom het met het huishoudboekje van de overheid nog steeds niet echt verkeerd afloopt, is dat er voldoende personen en instellingen zijn die de Nederlandse Staat geld willen lenen om in het tekort te voorzien. Maar nu steeds duidelijker wordt dat het niet vanzelfsprekend is dat zelfs een Europese Staat de rente- en aflossingsverplichtingen kan voldoen die aan het lenen van geld zijn verbonden, is het ook minder vanzelfsprekend dat de Nederlandse Staat steeds op aanvaardbare voorwaarden geld zal kunnen lenen om het gat in zijn begroting te financieren.

Begrotingsakkoord

Even leek het er op dat zelfs getwijfeld ging worden aan de vraag of een betrouwbare schuldenaar als de Nederlandse Staat zijn rente- en aflossingsverplichtingen wel zou kunnen nakomen. Het gat in de begroting van de Nederlandse Staat liep op en de partijen die de Nederlandse regering steunden, bleken niet in staat om overeenstemming te bereiken over een manier om dat gat ten minste een stuk kleiner te maken. Net toen Nederland leek af te glijden naar het niveau van (door verzuurde politieke verhoudingen) nauwelijks bestuurbare landen als de Verenigde Staten en België, bereikten de twee regeringspartijen die de minderheidsregering steunen, alsnog een akkoord met drie kleine oppositiepartijen over een manier om het verschil tussen de uitgaven en inkomsten van de Nederlandse Staat ten minste iets kleiner te maken.

Hoewel dat akkoord de verkiezingen nog moet zien te overleven, is de kans groot dat de maatregelen uit het begrotingsakkoord voor 2013 daadwerkelijk zullen worden uitgevoerd. Gelet op de politieke verhoudingen zal het ook na de verkiezingen nog wel de nodige tijd kosten om een regering te formeren. Zonder nieuwe regering ligt het voor de hand dat de begroting voor 2013 in elk

geval wordt gepresenteerd op basis van de afspraken zoals die nu gemaakt zijn tussen de vijf politieke partijen. Hebben die vijf partijen een meerderheid in de nieuwe Tweede Kamer, dan zal het bereikte begrotingsakkoord wel worden uitgevoerd.

‘Nederland leek af te glijden naar het niveau van nauwelijks bestuurbare landen als de VS en België’

Is voor een meerderheid in de Tweede Kamer nog de steun van een zesde partij (PvdA?) nodig, dan ligt weliswaar voor de hand dat aanpassing van de begroting wordt verlangd, maar ook dan zal het in de praktijk niet meer mogelijk zijn om majeure aanpassingen te doen, zodat ook dan het grootste deel van de begroting wel overeind zal blijven. Bovendien heeft de regering medegedeeld dat (maar vraag mij niet hoe?) men de wetgeving inzake de fiscale maatregelen nog vóór de zomervakantie wil afronden.

Gevolgen voor werkgevers

Het loont dus de moeite om te bezien wat het begrotingsakkoord voor werkgevers in petto heeft. Werkgevers hebben natuurlijk in de eerste plaats te maken met de snellere verhoging van de leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat: naar 66 jaar in 2020 en 67 jaar in 2025. Ik laat dit verder onbesproken. Ook de afschaffing van de afdrachtsvermindering oudere werknemer (62-plus-sers) laat ik met slechts een enkel woord aangeduid. Dat

is de werkgever de klos?

werkgevers vanaf 2014 maximaal de eerste zes maanden van de WW-uitkering zelf gaan betalen is evenwel een belangrijke wijziging. Werkgevers betalen één maand WW-uitkering per dienstjaar, maar minimaal drie maanden bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze verplichting geldt ook bij beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In het verleden is een dergelijke maatregel wel eens eerder overwogen maar nooit ingevoerd, omdat het de nekslag zou kunnen betekenen voor bedrijven die zich in financiële problemen bevinden. Het zal NOAB-leden interesseren dat voor kleine werkgevers een uitzondering is aangekondigd.

In het oog springt natuurlijk de aangekondigde herziening van het ontslagrecht. Vanaf 2014 worden ontslagvergoedingen beperkt tot een kwart maandsalaris per gewerkt dienstjaar met een maximum van zes maanden, welke ontslagvergoeding echter alleen kan worden gebruikt voor scholing of voor werk-naar-werktrajecten. Vanaf 2014 worden ook de ontslagprocedures bij de kantonrechter en het UWV vervangen door een verplichte procedure waarbij de werkgever de werknemer vóór het ontslag hoort. In geval van kennelijk onredelijk ontslag (bijvoorbeeld in geval van discriminatie) kan de werknemer achteraf een beroep doen op de rechter, maar daarbij zullen strakke wettelijke normen gaan gelden om te voorkomen dat te vaak een beroep op de rechter wordt gedaan. Begin juni stuurt de regering een hoofdlijnennotitie met een nadere uitwerking van de maatregelen op het gebied van de WW-uitkering en het ontslag naar de Tweede Kamer.

Andere wijzigingen

Werkgevers krijgen ook te maken met wijzigingen op het gebied van de reiskostenvergoeding. Met ingang van 2013 kan de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer (per auto, openbaar vervoer of fiets) niet meer onbelast worden verstrekt. Het percentage van het forfait de zogenoemde 'vrije ruimte' in de fiscale werkkostenregeling (1,4% in 2012) wordt in verband hiermee verhoogd naar 1,6% in 2013. Werkgevers worden daarmee ervoerd in de richting van toepassing van de fiscale werkkostenregeling gedreven. Uiterlijk met ingang van 2014 moeten alle werkgevers die toepassen. Vanaf 2014 kunnen zelfs vergoedingen voor zakelijke reizen (per auto, openbaar vervoer of fiets) niet meer onbelast worden verstrekt. Het percentage van het forfait in de werkkostenregeling (1,4% in 2012 en 1,6% in 2013) wordt nu verhoogd naar 2,1%.

Voor werkgevers is tenslotte van belang dat een eenmalige werkgeversheffing voor hogere inkomens wordt ingevoerd. In 2013 zal van werkgevers een eenmalige crisisheffing worden geheven van 16% over het loon (inclusief bonussen) van werknemers in 2012 dat meer bedraagt dan € 150.000. Op het moment dat ik dit schrijf is de tekst van het wetsvoorstel nog niet bekend, maar zeer wel denkbaar is dat daarbij het loonbegrip voor de loonbelasting bepalend zal zijn. Dat zou betekenen dat ook ontslagvergoedingen meetellen. De werkgever die in 2012 een ontslagvergoeding aan een wat hoger beloonde werknemer betaalt, zou dan rekening dienen te houden met een heffing van 16% over het totaal van het in 2012 betaalde loon plus ontslagvergoeding dat het bedrag van € 150.000 te boven gaat.



Fotografie: Guido Koppes