

Voor u ligt de 50ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

LOON JOURNAAL

NO-RISKPOLIS

Als u een werknemer aanneemt en hij vervolgens ziek wordt, heeft u als werkgever een loondoorbetalingsplicht. Dat kan een flinke kostenpost zijn. Voor werknemers die een arbeidshandicap hebben, kunt u gebruikmaken van de no-riskpolis. Die zorgt ervoor dat u minder financieel risico loopt.

Doel

Het doel van de no-riskpolis is om bij werkgevers de terughoudendheid voor het aannemen van diverse groepen werknemers te verminderen. Die terughoudendheid komt voort uit de loondoorbetalingsplicht die elke werkgever heeft als een werknemer ziek is.

Doelgroep

De no-riskpolis geldt voor werknemers die:

- een WAO-, WIA-, Wajong- of WAZ-uitkering ontvangen;
- ooit een Wajong-uitkering kregen;
- problemen hebben door ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs in dienst komen;
- tijdens hun dienstverband recht krijgen op een WIA-uitkering en in dienst blijven bij de werkgever;
- een arbeidsgehandicaptenstatus hebben die vóór 1 januari 2006 is ingegaan en nog van kracht is;
- na een afgewezen WIA-aanvraag een nieuw dienstverband hebben gekregen, op voorwaarde dat UWV in de afwijzingsbrief heeft aangegeven dat zij in een dergelijk geval gebruik mogen maken van de no-riskpolis;
- langer dan twee jaar ziek zijn geweest in een dienstverband dat is ontstaan na bemiddeling door de gemeente, en van wie UWV heeft verklaard dat zij van de no-riskpolis gebruik kunnen maken;
- vóór 8 juli 1954 zijn geboren, langer dan 52 weken een WW-uitkering hebben ontvangen, vanuit de WW in dienst zijn gekomen en 13 weken ziek zijn geweest;
- een WSW-indicatie hebben maar niet in een WSW-bedrijf werken.

Periode

Bij alle ziekmeldingen in de eerste vijf jaar na het ontstaan van het dienstverband, heeft de werknemer met een no-riskpolis recht op een Ziektewetuitkering. Begint de ziekte binnen deze periode, maar duurt hij daarna voort, dan loopt de uitkering gewoon door. Er gelden twee uitzonderingen:

- Wajong'ers kunnen gedurende hun hele werkzame leven aanspraak maken op de no-riskpolis, dus ook na de eerste vijf jaar.
- Werknemers met WSW-subsidie hebben gedurende het volledige dienstverband recht op de no-riskpolis. Bij hen hoeft u dus geen rekening te houden met de periode van vijf jaar, zolang het dienstverband tenminste intact blijft.

Verlenging

Bij zeer ernstig zieke werknemers kan de no-riskpolis soms met vijf jaar verlengd worden. Een verzekeringsarts van UWV moet dan hebben geoordeeld dat er bij de werknemer binnen enkele jaren langdurige uitval te verwachten is. Daarnaast moet de werknemer de ziekte al hebben bij aanvang van:

- zijn dienstverband, óf;
- een uitkering vanuit de Wet WIA waarbij zijn dienstverband doorliep.

Verrekenen

UWV compenseert maximaal 100% van het Ziektewetdagloon. Het dagloon uit de Ziektewet kan lager zijn dan het feitelijke dagloon van de werknemer. U verrekent de Ziektewetuitkering met het verschuldigde loon. In het eerste jaar keert UWV tussen de 70% en 100% van het dagloon uit, afhankelijk van hoeveel uw onderneming de zieke werknemer doorbetaalt. In het tweede jaar is dat standaard 70% van het dagloon. U heeft twee opties:

- U laat de uitkering aan uw onderneming uitbetalen. In dat geval moet u de werknemer gewoon zijn loon blijven doorbetalen, en de uitkering verrekent u daarmee.
- U laat de uitkering rechtstreeks aan de werknemer uitbetalen. In dat geval hoeft u zelf geen betaling te verrichten zolang de werknemer geen recht heeft op méér dan het uitkeringsbedrag.

Informeren

De werknemer is wettelijk verplicht om u te vertellen dat hij onder de no-riskpolis valt. Alleen in de eerste twee maanden van het dienstverband hoeft hij dit nog niet. U mag dus pas om deze informatie vragen in de derde maand van het dienstverband.

HET UITBETALEN VAN POSTUUM LOON AAN DE ERFGENAMEN

Komt een werknemer te overlijden, dan krijgt zijn werkgever te maken met 'postuum loon'. Dit is het loon dat de werkgever moet uitbetalen aan de erfgenamen van de werknemer.

Bij overlijden van een werknemer hebben diens 'nagelaten betrekkingen' (bijvoorbeeld de partner) recht op een wettelijke overlijdensuitkering. De hoogte van deze uitkering is gelijk aan het loon van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden. In een cao, de arbeidsvoorwaarden of een individuele arbeidsovereenkomst mag van de wettelijke bepaling omtrent de overlijdensuitkering worden afgeweken, mits dit in het voordeel is van de nagelaten betrekkingen. Dit betekent dat het bedrag van de uitkering niet lager kan zijn dan het loon over één maand, maar wel hoger.

Maximum

De uitbetaling van de overlijdensuitkering mag op grond van de Wet op de loonbelasting onbelast plaatsvinden voor zover de uitkering niet hoger is dan drie maal het loon over één maand. Is de overlijdensuitkering hoger dan drie maal het loon over één maand, dan wordt het bovenmatige deel beschouwd als loon. Hierover moet de werkgever loonheffing inhouden en afdragen waarbij hij de tabel voor bijzondere beloningen mag gebruiken. De werkgever hoeft over de overlijdensuitkering geen premies werknemersverzekeringen te berekenen.

Tip

De wet bepaalt in artikel 674, lid 1 Burgerlijk Wetboek (Boek 7, Titel 10) dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer bij diens overlijden direct eindigt. De werkgever hoeft de overeenkomst dus niet op te zeggen.

Nagelaten betrekkingen

Zoals gezegd moet de overlijdensuitkering worden uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen. Dit is in eerste instantie de echtgenoot of geregistreerde partner van de werknemer – mits de werknemer van deze persoon niet duurzaam was gescheiden – of degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde. Is er geen huwelijks, geregistreerde of ongehuwde partner, dan zijn de minderjarige kinderen van de werknemer de nagelaten betrekkingen. Als ook die ontbreken, zijn de nagelaten betrekkingen degenen met wie de werknemer in gezinsverband samenleefde en in wiens levensonderhoud hij grotendeels voorzorg.

Postuum loon

De meeste werknemers hebben op het moment van overlijden – evenals bij andere oorzaken van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst – nog recht op één of meer loonbestanddelen, zoals het salaris tot de dag van overlijden, de vakantietoeslag en de nog niet uitbetaalde overwerkuren.

Stel dat een werknemer op 14 april overlijdt, terwijl de laatste loonbetaling eind maart heeft plaatsgevonden en de vakantietoeslag normaliter in mei wordt uitgekeerd over de periode 1 mei tot en met 30 april. Dan had de werknemer op het moment van overlijden recht op salaris van 1 april tot en met 14 april en op vakantietoeslag van 1 mei tot en met 14 april. Na het overlijden van de werknemer vormen deze loonbestanddelen het postuum loon dat moet worden uitbetaald aan de erfgenamen van de werknemer. Let wel, dit zijn niet per definitie de nagelaten betrekkingen! Als een overleden werknemer zowel een gehuwde partner als kinderen had die allen zijn erfgenamen zijn, komt de overlijdensuitkering uitsluitend toe aan de partner (nagelaten betrekking) en het postuum loon aan de partner én de kinderen (erfgenamen).

Over postuum loon moet de werkgever loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en afdragen. Tevens dient de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet afgedragen te worden. Hij hoeft geen premies werknemersverzekeringen af te dragen, aangezien postuum loon is aan te merken als loon uit vroegere dienstbetrekking.

Loon van de overleden werknemer

Het postuum loon dat een werkgever na het overlijden van een werknemer uitbetaalt aan diens erfgenamen vormt voor deze erfgenamen loon uit vroegere dienstbetrekking van een ander. Voor de werkgever kan dit tot diverse praktische problemen leiden, aangezien hij bij de berekening en inhouding van de loonheffing rekening zou moeten houden met de specifieke situatie van iedere afzonderlijke erfgenaam. Ook moet hij na afloop van het kalenderjaar naar alle erfgenamen

jaaropgaven sturen. Om dit te voorkomen heeft de staatssecretaris van Financiën in een besluit goedgekeurd dat de werkgever het postuum loon aanmerkt als loon van de overleden werknemer. Op dat loon moet de werkgever dan de tabel toepassen die geldt op het tijdstip dat het loon wordt genoten. Het is toegestaan van dit besluit af te wijken (bijvoorbeeld als dit voor de erfgenamen voordeliger is), maar dit is zoals gezegd voor de werkgever wel veel omslachtiger.

Aangifte inkomstenbelasting

Ongeacht of de werkgever het postuum loon wel of niet aanmerkt als loon van de overleden werknemer, mogen de erfgenamen hun ontvangen erfdeel zelfstandig aangeven bij hun eigen aangifte inkomstenbelasting. Hierbij mogen zij de loonheffing die de werkgever heeft ingehouden voor hun eigen aandeel als voorbelasting verrekenen met de te betalen inkomstenbelasting. Stel dat een werkgever bijvoorbeeld € 3.000 aan postuum loon uitbetaalt aan drie erfgenamen waarover hij € 1.200 aan loonheffing inhoudt. Dan mogen de erfgenamen in hun aangifte inkomstenbelasting ieder € 1.000 aan inkomsten aangeven en ieder € 400 opvoeren als loonheffing (voorbelasting).

De staatssecretaris van Financiën heeft overigens goedgekeurd dat als de werkgever (de inhoudingsplichtige) het postuum loon heeft aangemerkt als loon van de overleden werknemer, de erfgenamen dat loon bij het doen van aangifte inkomstenbelasting ook beschouwen als inkomsten van de overledene. Dit is echter niet verplicht en iedere erfgenaam mag voor zichzelf deze keuze maken. Dit moet uiterlijk gebeuren op het moment van aangifte.

Advies

Als een van uw werknemers overlijdt, is het zaak niet te vergeten om alle administraties en instanties waarbij de overledene bekend was zo snel mogelijk in te lichten over het overlijden. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan het pensioenfonds en de arbodienst. Het is immers voor de nabestaanden van de overleden werknemer zeer pijnlijk als zij twee maanden na het overlijden van hun dierbare nog een brief ontvangen van de arbodienst waarin de overledene wordt uitgenodigd voor een gesprek met de arboarts.

KOPIE ID VAN UITZENDKRACHT NIET MEER NODIG

Sinds 1 januari 2014 hoeft u geen kopie van het identiteitsbewijs van uitzendkrachten en andere ingeleende werknemers in uw administratie op te nemen. Dit heeft de Belastingdienst in een eerder stadium bekend gemaakt.

In de praktijk blijft het echter een goed idee om toch een kopietje van het paspoort of de ID-kaart van de ingeleende krachten te blijven maken en in uw administratie te bewaren. U moet de identiteit van de ingeleende werknemer namelijk nog altijd gewoon kunnen aantonen, alleen ligt de manier waarop u dat doet, niet langer vast. U kunt de identiteit van de uitzendkracht voortaan ook aantonen op basis van persoonsgegevens, die u in de administratie opslaat. Daarbij moet u in elk geval opnemen:

- naam-, adres- en woonplaatsgegevens;
- geboortedatum;
- BSN;
- nationaliteit;
- soort, nummer en geldigheidsduur van het identiteitsbewijs;
- een specificatie van de gewerkte uren;
- de eventuele aanwezigheid van een verblijfs- of werkvergunning of VAR;
- naam-, adres- en woonplaatsgegevens van het uitlenende bureau.

