

Voor u ligt de 52ste 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



WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES (WAS)

Er zijn een aantal maatregelen genomen om schijnconstructies te voorkomen en aan te pakken. Het grootste deel van de aangekondigde maatregelen zijn al per 1 juli 2015 ingegaan. Hieronder vindt u een opsomming van de meest belangrijke maatregelen die al zijn ingevoerd:

- De ketenaansprakelijkheid voor de betaling van het loon is uitgebreid. De opdrachtgever is nu ook aansprakelijk voor het betalen van het cao-loon aan een werknemer.
- Een AOW'er heeft recht op het wettelijk minimumloon.
- Krijgt een werknemer het cao-loon niet betaald, dan kan hij makkelijker naar de rechter stappen om het (volledige) cao-loon te eisen. Dat kan nu met een verzoekschrift en hoeft niet meer via de deurwaarder.
- Maakt een werkgever zich schuldig aan onderbetaling of illegale tewerkstelling, dan wordt dit openbaar gemaakt.

Per 1 januari 2016 worden de navolgende maatregelen ingevoerd:

- De werkgever mag het salaris niet meer volledig contant uitbetalen. Hij moet minimaal het netto equivalent van het geldende wettelijk minimumloon giraal overmaken.
- De werkgever moet meer gegevens vermelden op de loonstrook, zoals bijvoorbeeld een specificatie van de onkostenvergoedingen.
- Het is niet meer mogelijk om een buitenlandse werknemer een deel van het minimumloon als kostenvergoeding te betalen. De werkgever moet het doel van de kostenvergoeding vermelden op de loonstrook van de werknemer. Gebeurt dit niet, dan kan de werkgever een bestuurlijke boete krijgen.

Per 1 juli 2016 wordt de navolgende maatregel ingevoerd:

- De werkgever mag geen verrekeningen, bijvoorbeeld huisvesting of ziektekostenpremies, met het netto equivalent van het geldende wettelijk minimumloon meer toepassen.

Om bovengenoemde maatregelen wat inzichtelijker te maken, geven wij hieronder meer duidelijkheid op een aantal vragen die in de praktijk kunnen voorkomen.

Wat wordt in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) bedoeld met loon?

Volgens art. 6 WML is de definitie voor loon: de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking oftewel 'de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid'. Hiermee worden bruto bedragen bedoeld. Vergoedingen van kosten gemaakt voor het werk, zoals de werkelijk gemaakte reis- en verblijfkosten, telefoon, eigen gereedschap ed. zijn geen loon. Verder behoren onderstaande loonbestanddelen ook niet tot het loon volgens de WML:

- verdiensten uit overwerk
- vakantiebijslagen

- winstuitkeringen
- uitkeringen bij bijzonder gelegenheden
- uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen
- eindejaarsuitkeringen

Wat wordt bedoeld met het netto equivalent van het wettelijk minimumloon?

Het netto equivalent van het wettelijk minimumloon is geen wettelijk begrip en kan per individuele werknemer verschillen. Een werkgever is op grond van de WML wel verplicht het netto wettelijk minimum loonbedrag giraal aan de werknemer te betalen. In het algemeen kan worden gesteld dat onder het netto equivalent van het wettelijk minimumloon wordt verstaan:

- het bruto minimumloon bepaald volgens art. 6 WML
- minus de verplichte en toegestane inhoudingen zoals:
 1. loonheffing
 2. pensioenpremies
 3. ingevolge een pensioenregeling verschuldigde bedragen voor aanvullende ANW- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Waarom moet het loon giraal worden uitbetaald?

Het loon moet giraal aan de werknemer worden uitbetaald op een rekening die (mede) op naam staat van de werknemer, zodat vastgesteld kan worden of tenminste het netto equivalent van het wettelijk minimumloon is betaald. Het bankafschrift is een objectief en transparant document. Bij een contante betaling is niet met zekerheid vast te stellen of het verschuldigde loon daadwerkelijk aan de werknemer is uitbetaald.

Wat moet de werkgever doen als een werknemer geen bankrekening heeft, zijn bankgegevens niet wil doorgeven, of het loon wil laten overmaken naar een rekening die niet op zijn naam staat?

In dit geval kan de werkgever het minimumloon niet uitbetalen op de in de wet voorgeschreven wijze. Daarmee begaat de werkgever een overtreding waarvoor een boete kan worden opgelegd.

Mogen nog wel bedragen worden ingehouden?

Ja, bedragen mogen nog wel worden ingehouden. Verplichte inhoudingen gebaseerd op wettelijke basis zoals loonheffing en pensioenpremies moeten nog steeds worden ingehouden. Inhoudingen zijn met de WAS echter niet meer toegestaan (ook niet met een machtiging) als door de inhouding minder dan het wettelijk minimumloon wordt uitbetaald. Inhoudingen mogen alleen plaatsvinden op het meerdere loon en op de (minimum)vakantiebijslag.

Mogen nog wel bedragen worden verrekend?

Ja, de in artikel 7:632 van het Burgerlijk Wetboek genoemde vorderingen mogen nog wel worden verrekend. Verrekeningen zijn met de WAS echter niet meer toegestaan als door de verrekening minder dan het netto equivalent van het wettelijk minimumloon wordt uitbetaald.

Verrekeningen mogen wel plaats vinden op het meerdere loon en op de (minimum)vakantiebijslag. Een uitzondering is gemaakt voor voorschotten op loon. Mits schriftelijk overeen gekomen mogen voorschotten in mindering gebracht worden op een volgende loonbetaling. Het loon is immers uitbetaald, alleen op een eerder tijdstip.

Hoe zit het met de inhouding van pensioenpremies?

Pensioenpremies mogen nog steeds worden ingehouden. Deze inhouding is gebaseerd op grond van een wettelijke bepaling. De Pensioenwet geeft namelijk de mogelijkheid dat een deel van de pensioenpremie betaald wordt door de werknemer. Artikel 7:631 BW geeft de uitdrukkelijke bevoegdheid om pensioenpremies in te houden (waarbij hij natuurlijk wel verplicht is deze bedragen aan het pensioenfonds te voldoen).

Hoe zit het met inhoudingen die op grond van een cao verplicht zijn?

Inhoudingen op grond van de cao zijn niet uitgezonderd met de WAS van het inhoudingsverbod en mogen dus niet plaatsvinden als door de inhouding minder dan (het netto equivalent van) het minimumloon wordt betaald.

Hoe te handelen met inhoudingen voor ANW-gat, WIA-hiaat verzekeringen e.d.?

Dergelijke inhoudingen worden niet gedaan op grond van een wettelijke verplichting. Deze bedragen mogen dus niet worden ingehouden, ook niet na machtiging, als door de inhouding minder dan (het netto equivalent van) het minimumloon wordt betaald. Voor zover er sprake is premie voor een aanvullende verzekering op grond van een pensioenregeling zijn inhoudingen wel toegestaan.

Welke inhoudingen mogen niet meer in mindering worden gebracht op het minimumloon?

In principe zijn alle inhoudingen op het wettelijk minimum loon verboden tenzij er een wettelijke basis is voor de inhouding in bijvoorbeeld de pensioenwet of de Wet op de loonbelasting. Er is geen uitputtende opsomming te geven van alle bestaande inhoudingen. Veel voorkomende inhoudingen zoals 'contributie personeelsvereniging', verkeersboetes, het betalen van de nominale premie ziektekostenverzekering of premie aanvullende ziektekostenverzekering van de werknemer via het salaris zijn niet meer toegestaan indien door deze inhoudingen minder uit wordt betaald dan het wettelijk minimumloon.

Om te voorkomen dat werknemers in betalingsproblemen komen wordt soms vanuit het salaris meteen de huur en energienota betaald. Mag dit nog wel?

Ook dit soort inhoudingen op het netto loon zijn niet meer toegestaan indien door deze inhoudingen minder uit wordt betaald dan (het netto equivalent van) het wettelijk minimumloon.

Mag ik nog wel een voorschot verrekenen?

Ja, dat mag als dit een voorschot op het loon is. Het voorschot op het loon is als een uitzondering opgenomen op het verbod om te verrekenen onder het minimumloon (het nieuwe artikel 7:632, tweede lid, BW). U kunt door het verrekenen van het voorschot ook onder het netto equivalent van het wettelijk minimumloon uitkomen. Het loon is immers uitbetaald, alleen op een eerder tijdstip. Voorwaarde is wel dat een dergelijke verrekening vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen. Per saldo moet van het voorschot en de slotbetaling wel het netto equivalent van het wettelijk minimum loon giraal aan de werknemer zijn overgemaakt.

Hoe zit het met beslaglegging en loonbeslag?

Ten aanzien van beslaglegging en loonbeslag verandert er niets. Beslaglegging en loonbeslag vinden niet plaats door een vrijwillige handeling van de werknemer. Zij zijn in andere regelgeving opgenomen (artikel 475 en volgende van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). Bij beslaglegging en/of loonbeslag mag er dus minder uit worden betaald dan (het netto equivalent van) het wettelijk minimumloon. Vanzelfsprekend moet wel rekening worden gehouden met de beslagvrije voet. De grens van de beslagvrije voet bij verrekeningen wordt wel vervangen door het bedrag van het wettelijk minimum loon (artikel 7: 632 lid 2 BW).

Hoe moet het loon betaald worden bij onder curatele stelling, bewindvoering etc.?

Bij onder curatelestelling en bij bewindvoering t.b.v. de werknemer dient het loon nog steeds aan de werknemer betaald te worden. Betaling dient plaats te vinden op een bankrekening van de betrokken werknemer. Of hij dan daadwerkelijk bevoegd is om uit dit geld rechtshandelingen te verrichten doet hier niets aan af.

Het vernieuwde artikel 626 BW verplicht om een gespecificeerde opgave van het loon aan de werknemer te verstrekken. Betekent dit dat alle kostenvergoedingen voortaan op de loonstrook moeten worden gespecificeerd?

Het vernieuwde artikel 7:626 BW verplicht u om het loon te specificeren, als het brutoloon mede opgebouwd is uit looncomponenten waarvan in redelijkheid kan worden aangenomen dat die worden betaald ter bestrijding van kosten die voor werk zijn gemaakt. Deze kostenvergoedingen zijn geen vergoeding voor arbeid en behoren niet tot het loonbegrip volgens het BW en de WML. Ook de Europese Detacheringsrichtlijn bepaalt dat vergoedingen van kosten die rechtstreeks in verband staan met de detachering voor rekening van de werkgever moeten komen, en daarom niet tot het verplicht te betalen bruto minimumloon mogen worden gerekend. Een vergoeding van dergelijke kosten dient naast het overeengekomen wettelijk minimum loon te worden betaald. Ook als meer dan het bruto wettelijk minimum loon wordt betaald, moet in sommige gevallen het brutoloon nader gespecificeerd worden. Bijvoorbeeld als een werknemer € 1800 brutoloon krijgt, waarvan € 350 kostenvergoedingen.

Wat moet worden gespecificeerd?

Uit de specificatie moet duidelijk worden waarvoor de kostenvergoeding is bedoeld; voor huisvesting, maaltijden of uitgaven die niet voor het werk zijn gedaan. Op de loonstrook hoeft niet gespecificeerd te worden wanneer de maaltijden zijn gebruikt en welke dienstreizen exact zijn gemaakt. De omschrijving 'algemene onkostenvergoeding' volstaat dus niet, want die maakt niet duidelijk waarvoor de vergoeding is bedoeld. De werkgever moet deze kostenvergoeding dan alsnog specificeren. Doet hij dat niet en kan daardoor niet worden vastgesteld dat hij (het netto equivalent van) het wettelijk minimumloon heeft uitbetaald, dan wordt hem op grond van de WML een boete opgelegd.

Wat gebeurt er als de loonstrook niet voldoende gespecificeerd is?

Als de loonstrook niet voldoende gespecificeerd is heeft de werkgever op grond van de WML de mogelijkheid om met andere bescheiden de informatie te verstrekken die vereiste specificaties bevatten en aldus inzichtelijk te maken hoe het loon dat hij heeft uitbetaald is samengesteld en wat daar eventueel op is ingehouden. Als deze bescheiden onvoldoende zijn om de voorgeschreven gegevens voor de loonstrook daar uit af te leiden kan een boete worden opgelegd.

