

Voor u ligt de 53ste 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

ALL-INLOON

Vooraf voor tijdelijke krachten is het handig om het loon inclusief vakantiedagen, vakantiebijslag en andere vormen van verlof te betalen. Dan hoeft u niet voor elke tijdelijke kracht die afscheid neemt een eindafrekening te maken. Wat zijn de aandachtspunten bij zo'n all-insalaris?

Geldigheid

Er bestaat soms onduidelijkheid over de vraag of het wettelijk is toegestaan om een all-insalaris met een werknemer af te spreken. Een werknemer heeft immers recht op betaalde vakantiedagen en als u de betaling van vakantiedagen al in het loon verdisconteert, is daar in de praktijk geen sprake meer van. De kantonrechter in Heerenveen (LJN:BP5796) heeft in 2011 echter bepaald dat een salaris inclusief vakantiebijslag en vakantiedagen is toegestaan, zolang u de werknemer maar in de gelegenheid stelt om vakantiedagen op te nemen.

Vakantiebijslag

De vakantiebijslag van 8% waar iedere werknemer recht op heeft, is voor het all-inloon geen probleem. In de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag staat namelijk dat het uitbetalen van vakantiebijslag iedere periode mag gebeuren. U kunt het uurloon van de werknemer dus met 8% verhogen, zodat de vakantiebijslag meteen is afgerekend.

Vakantiedagen

Bij een all-insalaris betaalt u ook de vergoeding voor vakantiedagen vooruit met het normale loon. Werknemers met een all-insalaris bouwen wel gewoon vakantiedagen op. U hoeft die op het moment van opname alleen niet meer uit te betalen. Als uw onderneming een all-in salaris met werknemers afsprekt, moet u hen – net als werknemers zonder all-inloon – aansporen om hun opgebouwde vakantiedagen op te nemen en hen de gelegenheid geven om eens per jaar minstens twee weken aaneengesloten vrij te nemen. Vakantiedagen zijn bedoeld om uit te rusten en te herstellen van het werk. Zolang u aan deze eis voldoet, is een all-inloon niet in strijd met de wet.

Waarde vakantiedag

Met welk percentage moet u het loon van de werknemer verhogen om de vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft vooruit te betalen? Dat hangt af van de arbeidsvoorwaarden die in uw onderneming gelden. Gemiddeld zijn er op jaarbasis 260 werkdagen (uitgaand van een werkweek van vijf dagen). Volgens de wet hebben fulltime werknemers op jaarbasis recht op twintig wettelijke vakantiedagen. Dit betekent dat het wettelijk recht op vakantiedagen $(20/260 \times 100\% =) 7,69\%$ bedraagt. Met dit percentage kunt u het brutoloon van de werknemer vermeerderen. Zijn er in uw cao of arbeidsvoorwaardenregeling ook nog bovenwettelijke vakantiedagen overeengekomen, dan wordt het percentage hoger. Bij vijf bovenwettelijke vakantiedagen per jaar wordt het percentage $(25/260 \times 100\% =) 9,62\%$.

Overig verlof

Om ook de loondoorbetaling op feestdagen, voor bezoek aan de tandarts of dokter of bij bijzondere gebeurtenissen bij voorbaat dicht te timmeren, kunt u afspreken dat u ook dit in het vaste salaris "afkoopt". U kunt bijvoorbeeld een percentage van 3% boven op het loon afspreken.

Minimumloon

Werknemers mogen niet minder verdienen dan het wettelijk minimumloon. Als u vakantiedagen, vakantiebijslag en bijzonder verlof vooruit betaalt, betekent dat nog niet dat het basissalaris zonder deze toeslagen onder het wettelijk minimumloon mag komen. Het bruto basisloon van de werknemer moet minimaal gelijk zijn aan het op dat moment geldende wettelijk minimumloon en daar komen alle genoemde vooruitbetalingen bovenop.

Ziekte

Als een werknemer met een all-inloon ziek wordt, moet u (het in de cao overeengekomen percentage van) het loon van de werknemer doorbetalen. U betaalt ook dan het loon inclusief de vooruitbetaalde loonbestanddelen. Over ziekteperioden bouwt de werknemer namelijk ook vakantiedagen en vakantiebijslag op.

Loonstrook

In de arbeidsovereenkomst moet staan waar het all-inloon precies uit bestaat. Ook moet uit de loonstrook blijken welk deel van het all-inloon het gewone loon is en welk deel de vooruitbetalingen vertegenwoordigt.

NEGATIEF LOON

Als uw onderneming een werknemer méér heeft betaald dan de bedoeling was, moet dit weer worden rechtgetrokken. Dit kunt u in de loonadministratie en de loonaangifte doen door het bedrag aan te geven als negatief loon. In welke gevallen is dit aan de orde en waar moet u dan op letten?

Terugbetaling loon

Als een werknemer een bedrag terugbetaalt dat hij ten onrechte als loon heeft ontvangen, kunnen zich drie situaties voordoen:

- De werknemer meldt zelf het te veel betaalde loon en betaalt het binnen een redelijke termijn terug. In dat geval kunt u de gegevens in de loonstaat en de loonaangifte verbeteren. De Belastingdienst beschouwt de betaling dan als niet gedaan. Als u al aangifte heeft gedaan over het betreffende tijdvak, moet u dit corrigeren.
- U vraagt een nettobedrag terug in het jaar van betaling. In dat geval moet u het brutobedrag dat hoort bij het nettobedrag dat u terugvraagt als negatief loon opnemen in het tijdvak waarin de werknemer het terugbetaalt. Heeft de werknemer in dit tijdvak een

lager loon dan het negatieve loon, dan vult u op zijn loonstaat en in de loonaangifte over dat tijdvak negatieve bedragen in bij het loon en de verschuldigde loonheffingen.

- U vraagt een bedrag terug na afloop van het jaar van betaling. Als het kalenderjaar waarin de foute betaling heeft plaatsgevonden eenmaal voorbij is, moet u het brutobedrag terugvragen dat u te veel heeft betaald. Het bedrag dat de werknemer terugbetaalt, is standaard in het jaar van terugbetaling negatief loon voor de werknemer. Dit negatieve bedrag verrekent u over één of meer tijdvakken met het loon van de werknemer. Over de uitkomst berekent u de loonheffingen. De uitkomst mag geen negatief bedrag zijn. U kunt er ook voor kiezen om het negatieve loon niet (helemaal) te verrekenen. Het bedrag dat de werknemer terugbetaalt en dat u niet verrekent, kan de werknemer dan als negatief loon aftrekken in zijn aangifte inkomstenbelasting. In dit geval maakt u een negatieve jaaropgave voor hem. Bij de loonheffingen vult u dan niets in.

Loonaangifte corrigeren

Hoe een correctie in zijn werk gaat, hangt af van het moment waarop u deze indient. Als de aangiftetermijn nog niet voorbij is, doet u een nieuwe volledige aangifte loonheffingen over het betreffende tijdvak of stuurt u de Belastingdienst voor een specifiek deel van de aangifte vervangende of aanvullende gegevens. Als de aangiftetermijn al voorbij is, verzendt u een correctie mee met een loonaangifte waarvan de aangiftetermijn nog niet voorbij is. U verrekent dan het saldo van de correctie met die aangifte. U kunt ook een losse correctie verzenden, maar dan kunt u het negatieve loon niet gelijk zelf verrekenen. De Belastingdienst legt dan op basis van deze losse correctie een naheffingsaanslag op.

Loon-over

Als u een nettobedrag terugvraagt in het kalenderjaar waarin de foute betaling is opgetreden, kan dit soms ook via de loon-over-systematiek worden verwerkt. Dat betekent dat u de terugbetaling corrigeert in het tijdvak waarin de onterechte betaling plaatsvond. Dit kan alleen als het om een terugbetaling gaat van een bedrag uit hetzelfde kalenderjaar en uw onderneming in zulke situaties eerder ook al loon-over gebruikte. Houd er rekening mee dat u dan waarschijnlijk ook alle aangiften in dat kalenderjaar na het betreffende tijdvak moet corrigeren.

Terugbetaling vergoeding

Een werknemer kan ook een vergoeding ten onrechte hebben ontvangen. Of een terugbetaling dan als negatief loon kwalificeert, hangt af van de oorspronkelijke status van de vergoedingen en verstrekingen van uw onderneming.

- Als u de vergoeding in het verleden heeft belast bij de werknemers, is de terugbetaling zowel onder de werkkostenregeling als het oude regime negatief loon voor de werknemer.
- Als de vergoeding voor de werknemer onbelast was, is de terugbetaling geen negatief loon voor de werknemer. Hiervan is onder de werkkostenregeling sprake bij een gerichte vrijstelling of een vergoeding ten laste van de vrije ruimte. Bij het oude regime is dit aan de orde bij een vergoeding die onbelast was of waarover eindheffing is toegepast.

NIEUWE REGELING AANWIJZING DGA PER 2016

Met ingang van 2016 geldt een nieuwe regeling voor het aanwijzen van een directeur-grootaandeelhouder (DGA). De nieuwe regeling is van toepassing op statutair bestuurders van vennootschappen en bevat criteria voor de beoordeling van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Uitgangspunt is mede de Wet arbeid en zorg. Voor de Wet arbeid en zorg gaat het er om, dat de DGA als

zelfstandige wordt beschouwd en op grond daarvan in aanmerking komt voor uitkeringen op grond van die wet voor zelfstandigen. Verder is het uitgangspunt dat degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de vennootschap formeel onder gezag van de vennootschap staat, waarmee is voldaan aan de voorwaarden van de verzekeringsplicht. Of er materieel sprake is van een gezagsverhouding is niet relevant.

Leidend beginsel is, dat als de statutair bestuurder kan besluiten over zijn ontslag er geen sprake is van een "gezagsverhouding". Als de statutair bestuurder over zijn eigen ontslag kan beslissen, kan hij dus niet tegen zijn eigen wil ontslagen worden. Indien de statutair bestuurder, afzonderlijk of met echtgenoot en/of familieleden, op grond van zijn statutaire positie de beslissende stem heeft in het besluit over zijn ontslag, is er geen sprake van ondergeschiktheid en bestaat er daarmee geen reële gezagsverhouding en dus ook geen werknemerschap. Een verplichte werknemersverzekering is dan ook niet aan de orde. De ondergeschiktheid en gezagsverhouding of het ontbreken ervan wordt gebaseerd op het stemrecht in het besluit over het ontslag. De bevoegdheden ten aanzien van het besluiten over ontslag moeten worden bepaald aan de hand van de statuten.

Daarnaast wordt geen ondergeschiktheid aangenomen indien er sprake is van nevengeschiktheid. De nevengeschiktheid van de bestuurders blijkt in dat geval uit het gelijkwaardige economisch belang van de bestuurders als aandeelhouders. Dit wordt bepaald aan de hand van het aandeel in het kapitaal van de vennootschap.

De nieuwe regeling heeft geen betrekking op de niet-statutair bestuurder van de vennootschap (tenzij indirect via de vennootschap) of op familieleden van een statutair bestuurder, of op de aandeelhouder met een dienstbetrekking anders dan als statutair bestuurder. Voor de beoordeling van de arbeidsrelatie van die personen wordt volgens bestaand algemeen beleid vastgesteld of er een dienstbetrekking, met name een gezagsrelatie, is. Ook is de regeling niet van toepassing op de bestuurder van een (coöperatieve) vereniging.

PER 1 APRIL 2016 NIEUWE TIJDVAKTABELLEN

Om het Belastingplan 2016 door de Eerste Kamer te loodsen, heeft het ministerie van Financiën een aantal concessies gedaan. In de novelle bij het Belastingplan 2016 die deze aanpassingen regelt, staan onder meer een verhoging van het tarief van de tweede en derde schijf van de loon- en inkomstenbelasting in 2016 en een vertraging van de afbouw van de arbeidskorting in 2017.

Een van de consequenties is dat de tijdvaktabellen voor de loonbelasting en premie volksverzekeringen die al eerder waren klaargezet voor 2016, niet overeenkomen met de tarieven en schijven volgens het uiteindelijke Belastingplan. Dat betekent dat er per 1 april 2016 nieuwe loonbelastingtabellen zullen komen.

Deze nieuwe tabellen moeten dan tijdig in het loonaangifte-programma van de Belastingdienst en alle salarisssoftware-pakketten worden verwerkt.

Voor de rest van 2016 hanteert u zo de juiste tarieven voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Het verschil in ingehouden loonbelasting en premie volksverzekeringen in de eerste drie maanden van 2016 wordt in de rest van het jaar vanzelf door de werking van de nieuwe tabellen rechtgetrokken. En waar dat niet het geval is, kunnen de verschillen nog in de aangifte inkomstenbelasting van de werknemer over 2016 worden hersteld.

Houd er daarom rekening mee dat uw medewerkers in de maand april een lager netto loon zullen hebben.

