

Voor u ligt de 55ste 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

LET OP JUISTE SECTORINDELING

De Belastingdienst controleert sinds kort actief of uw sectorindeling nog wel juist is.

Bij inschrijving van uw onderneming in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel heeft u destijds de activiteiten vermeld. Op basis hiervan heeft de inspecteur in het verleden een sectorcode vastgesteld. De sectorcode bepaalt onder andere de hoogte van de sectorpremie en kan van invloed zijn op de hoogte van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) welke u als werkgever bent verschuldigd.

Zolang uw activiteiten niet structureel veranderen blijft uw onderneming in de vastgestelde sectorindeling. In de praktijk komt het echter regelmatig voor dat na verloop van jaren de activiteiten zijn veranderd of dat er tevens nieuwe/andere activiteiten worden ontplooid. U bent dan verplicht om dit binnen 14 dagen schriftelijk te melden aan de Belastingdienst. Deze bepaalt dan of en zo ja, met ingang van wanneer, een andere sector op uw onderneming van toepassing is. Meldt u dit niet, dan loopt u het risico dat een andere sector op uw onderneming van toepassing is dan de sectorcode welke u hanteert. Hierdoor kunnen naheffingen en zelfs boetes ontstaan!

Controleer derhalve of uw activiteiten nog overeenstemmen met de in het verleden opgegeven omschrijving in het Handelsregister. Mocht dit niet (meer) het geval zijn, dan adviseren wij dit zo spoedig mogelijk te melden aan de Belastingdienst.

VERKEERSBOETES

Als een werknemer een verkeersboete krijgt, kan uw onderneming die voor hem betalen. Dat mag u echter niet zomaar onbelast doen. De werknemer mag namelijk geen voordeel hebben van zijn verkeersovertreding. Hoe moet u boetes onder de werkkostenregeling (WKR) precies behandelen?

Verschil

Het verschil tussen een boete die uw onderneming krijgt voor een overtreding van een werknemer en een boete die de werknemer krijgt met zijn eigen auto, is van groot belang. Alleen in het eerste geval kan de boete namelijk als eindheffingsloon toegewezen worden aan de vrije ruimte.

Verplicht loon

Voor sommige vormen van loon geldt dat ze onder de WKR altijd verplicht loon voor de werknemer zijn. Deze regel geldt bijvoorbeeld voor de bijtelling voor de auto van de zaak, maar ook voor vergoedingen van verkeersboetes die de werknemer gekregen heeft. De gedachtegang achter deze regel is dat werknemers geen voordeel mogen hebben van het begaan van een overtreding.

Belastbaarheid

U mag de vergoeding die u aan een werknemer betaalt voor een boete die hij gekregen heeft dus niet in de vrije ruimte onderbrengen. U moet deze optellen bij het loon van de werknemer en normaal belasten. Als een werknemer in zijn eigen auto een overtreding begaat, kunt u de boete dus enkel en alleen vergoeden door de vergoeding op te tellen bij zijn belastbaar loon. Hij betaalt er dan loonbelasting/premie volksverzekeringen over en uw onderneming draagt de werkgeverslasten hiervan af.

Eindheffingsloon

Als een werknemer een overtreding begaat met een auto van de zaak, krijgt hij niet zelf de verkeersboete op de mat. Die komt dan namelijk bij uw onderneming terecht, omdat de onderneming de eigenaar van de auto is. U moet hem dan toch verwerken in de loonadministratie. U kunt een boete voor een overtreding die de werknemer begaan heeft met een auto van de zaak alleen onbelast laten door het bedrag onder te brengen in de vrije ruimte als eindheffingsloon.

Gebruikelijkheidstoets

Als u de boete die uw onderneming gekregen heeft voor een verkeersovertreding door een werknemer wilt onderbrengen in de vrije ruimte, mag u de gebruikelijkheidstoets niet vergeten. Deze toets houdt in dat vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die in de vrije ruimte worden ondergebracht niet meer dan 30% mogen afwijken van wat gebruikelijk is in vergelijkbare omstandigheden.

Let op

De Belastingdienst heeft aangegeven dat als eindheffingsloon aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar in ieder geval als gebruikelijk eindheffingsloon worden beschouwd. Zolang deze grens niet wordt overschreden, lijkt er dus niets aan de hand. Toch moet u ook dan nog opletten: de vrije ruimte bedraagt namelijk 1,2% van de fiscale loonsom van uw organisatie. Overschrijft u die grens, dan betaalt u 80% eindheffing over het meerdere.

Voorbeeld

Stel dat een werknemer in opdracht van uw onderneming met een bestelbus van de zaak pakketten bezorgd. Hij komt daarvoor regelmatig in het centrum van een drukke stad. Er zijn geen parkeerplekken in de buurt en de pakketten zijn te zwaar om het laatste deel van de bezorging te voet te doen. In dit geval krijgt uw onderneming waarschijnlijk regelmatig een boete voor fout parkeren. U mag die voor de werknemer onbelast voor uw rekening nemen zolang u de waarde ervan maar onderbrengt in de vrije ruimte.

Fatsoenlijk

Geef u de opdracht om ergens op een bepaalde tijd aanwezig te zijn terwijl dat eigenlijk niet haalbaar is met een boete voor een snelheidsovertreding als gevolg, dan is het misschien wel logisch dat uw onderneming de boete betaalt. Het is verstandig om hiervoor beleid te maken.

PENSIOENCOMMUNICATIE

Sinds 1 juli 2016 moet uw onderneming verplicht aan de slag met de eisen uit de Wet pensioencommunicatie. Deze wet werd op 1 juli 2015 al van kracht, maar werkgevers en pensioenuitvoerders hebben een jaar de tijd gekregen om zich voor te bereiden op hun nieuwe verplichtingen.

Pensioenwet

Op basis van de Pensioenwet moeten alle belanghebbenden van de pensioenregeling – dat zijn deelnemers, ex-deelnemers, partners en pensioengerechtigden – tijdige, begrijpelijke en duidelijke informatie over het pensioen ontvangen. Meestal is de pensioenuitvoerder degene die deze informatie daadwerkelijk verstrekt, maar de werkgever is verantwoordelijk. U bent vaak het eerste aanspreekpunt voor werknemers.

Slechte kwaliteit informatieverstrekking

Ondanks alle eisen in de Pensioenwet liet de informatieverstrekking rond pensioenen toch nog te wensen over. De Ombudsman Pensioenen heeft vrij veel klachten binnen gekregen over de onbereikbaarheid van pensioenuitvoerders.

Wet pensioencommunicatie

Op 1 juli 2015 is de Wet pensioencommunicatie van kracht geworden. Daardoor moeten pensioendeelnemers beter inzicht krijgen in hoeveel pensioen ze kunnen verwachten en ook kunnen nagaan of dat voldoende is. Daarnaast moeten werknemers zich meer bewust worden van de risico's van hun pensioenvoorziening en de verschillende mogelijkheden die ze hebben om in hun oude dag te voorzien.

Pensioen 1-2-3

De Wet pensioencommunicatie heeft de regelgeving van de Pensioenwet vervangen door een nieuw communicatie-instrument: Pensioen 1-2-3. Dit instrument – dat in de praktijk steeds vaker digitaal zal zijn – bestaat uit drie lagen informatie over de pensioenregeling die steeds verder inzoomen. Na het lezen van laag 1 kent de werknemer de belangrijkste onderdelen van zijn pensioenregeling. Hij kan dan zelf bepalen of hij meer wil weten. Is dat het geval, dan kan hij in laag 2 meer informatie vinden over alle onderdelen die in laag 1 zijn aangestipt. De derde laag bevat de details, zoals het pensioenreglement en de statuten. Doordat Pensioen 1-2-3 altijd dezelfde opbouw heeft, is het vergelijken van verschillende pensioenregelingen een stuk eenvoudiger.

Verplichte kost

Het gebruik van Pensioen 1-2-3 is sinds 1 juli 2016 verplicht voor nieuwe en bestaande deelnemers aan de pensioenregeling. Per 1 juli 2017 wordt Pensioen 1-2-3 ook verplicht voor de overige groepen.

Verboden onderscheid

Als er nieuwe werknemers in uw onderneming aan de slag gaan, moeten zij voortaan binnen drie maanden na indiensttreding hun Pensioen 1-2-3 ontvangen. De startbrief is dus komen te vervallen. Ook als uw organisatie geen pensioenregeling voert, moet u dat aan de werknemer laten weten. Houd er rekening mee dat u geen onderscheid mag maken door de ene werknemer wel en de andere geen pensioenregeling aan te bieden. Onderscheid op grond van leeftijd, sekse of fulltime/parttime dienstverband is verboden bij wet.

UPO

Wat niet is veranderd door de Wet pensioencommunicatie, is dat de pensioenuitvoerder alle actieve deelnemers jaarlijks moet informeren via een uniform pensioenoverzicht (UPO). Het UPO is wel wat uitgekleed

om het overzichtelijker te maken: het mag alleen nog de resultaten laten zien van het afgelopen jaar. Een totaaloverzicht van opgebouwde rechten vinden werknemers via de website pensioenregister.nl. Ex-deelnemers van de pensioenregeling moeten ten minste eens in de vijf jaar een UPO ontvangen. Wie eenmaal gepensioneerd is, ontvangt geen UPO meer, maar een "jaarbericht pensioengerechtigden".

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van uw onderneming heeft een stem in veranderingen van de arbeidsvoorwaarden, dus ook in veranderingen in de pensioenregeling. Het ziet ernaar uit dat het instemmingsrecht van de OR rondom pensioen per 1 oktober wordt uitgebreid naar alle aanpassingen in de pensioenregeling, ongeacht de pensioenuitvoerder.

ONBELAST VERGOEDEN GEBRUIK EIGEN LAPTOP?

Als werknemers voor hun werk hun eigen laptop gebruiken en ze krijgen daarvoor een maandelijkse vergoeding, kan de kostenvergoeding dan onder het noodzakelijkheidscriterium vallen?

Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn gericht vrijgesteld als ze voldoen aan het noodzakelijkheidscriterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar uw redelijk oordeel noodzakelijk is voor de dienstbetrekking;
- uw organisatie de kosten van de voorziening draagt en niet doorberekent aan de werknemer;
- de werknemer de voorziening inlevert of de restwaarde betaalt als hij deze niet meer nodig heeft.

Voorwaarden

U mag dus onbelast een vaste kostenvergoeding geven aan werknemers die bijvoorbeeld hun eigen laptop of hamer gebruiken voor hun werk. Om de vergoeding onder het noodzakelijkheidscriterium te laten vallen, moet u wel aan vijf eisen voldoen:

- U kunt het bedrag van de vrijstellingen en kosten aannemelijk maken;
- U omschrijft elke vrijstelling en kostenpost en geeft een schatting van het bedrag;
- U geeft aan uit welke bedragen de vaste kostenvergoeding is opgebouwd (bedragen voor vrijstellingen en kostenposten);
- U onderbouwt de vaste kostenvergoeding door middel van een onderzoek vooraf naar de werkelijk gemaakte kosten en u herhaalt dit als de Belastingdienst daarom vraagt of de omstandigheden wijzigen;
- U wijst de vergoeding aan als eindheffingsloon.

Vrije ruimte

Voldoet de vergoeding niet aan al deze voorwaarden, dan moet u de vergoeding in de vrije ruimte onderbrengen om deze voor de werknemer onbelast te kunnen laten.

