

Voor u ligt de 66ste 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

REGELING COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING

Het heeft een hele tijd geduurd voordat u zekerheid kreeg over de compensatie van de transitievergoeding die uw organisatie moet betalen als een werknemer na twee jaar ziekte uit dienst gaat. Vanaf 1 april 2020 kunt u de compensatie aanvragen voor de transitievergoedingen die uw onderneming heeft betaald vanaf 1 juli 2015. Hiervoor is de Regeling compensatie transitievergoeding gepubliceerd.

Als uw organisatie op of na 1 juli 2015 maar vóór 1 april 2020 een transitievergoeding heeft betaald aan een werknemer die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslagen is, kunt u de compensatie aanvragen van 1 april 2020 tot en met 30 september 2020.

Aanleiding

Werkgevers zijn verplicht het loon van een zieke werknemer gedurende twee jaar gedeeltelijk door te betalen. In deze periode mag de werkgever de werknemer als hoofdregel niet ontslaan. Indien na afloop van deze periode blijkt dat de werknemer nog steeds niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, dan mag de werknemer onder bepaalde voorwaarden, zoals toestemming van UWV, wel worden ontslagen.

De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd als hij de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgevers ervaren deze optelsom van financiële verplichtingen als onredelijk. Om die reden komt het regelmatig voor dat een arbeidsovereenkomst na afloop van de loondoorbetalingsverplichting niet wordt beëindigd. Hierdoor ontstaan de zogenaamde "slapende dienstverbanden". De wetgever wil het voortbestaan van deze slapende dienstverbanden tegengaan.

Geduld

Na lange tijd geduld bewaard te hebben tot u de aanvraag kunt indienen, blijft dat geduld belangrijk. UWV heeft namelijk zes maanden de tijd om te beslissen of uw organisatie de compensatie ook daadwerkelijk krijgt. Ook (transitie) vergoedingen die u vanaf 1 april 2020 aan werknemers moet betalen, zal UWV op aanvraag compenseren. De aanvraag van de compensatie voor de transitievergoeding bij een ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid kost u, volgens UWV, per werknemer ongeveer een uur.

Voorwaarden voor compensatie

Als u compensatie aanvraagt voor een transitievergoeding die u vanaf 1 april 2020 uitbetaalt, hoeft u maar acht weken te wachten op een beslissing van UWV. Uw aanvraag voor de compensatie van de transitievergoeding voor een werknemer die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is ontslagen, wordt alleen in behandeling genomen als:

- bij de aanvraag nog niet meer dan zes maanden zijn verstreken na de dag waarop de vergoeding van uw rekening is afgeschreven;
- uw organisatie de vergoeding volledig betaald heeft.

Maximale compensatie

Het compensatiebedrag is op drie niveaus gemaximeerd:

- de transitievergoeding berekend op het moment dat de doorbetaalperiode van twee jaar eindigt;
- het loon dat tijdens de doorbetaalperiode is doorbetaald; en
- het bedrag dat daadwerkelijk door de werkgever bij ontslag is betaald.

Documenten

Voor de beoordeling van uw aanvraag heeft UWV documenten nodig waaruit blijkt:

- dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst;
- hoelang deze duurde;
- dat de werknemer ziek uit dienst ging;
- dat daarvoor een (transitie) vergoeding is betaald;
- hoe die vergoeding is berekend;
- hoeveel de loondoorbetaling tijdens ziekte kostte.

Hoe nu verder?

Een logische vraag voor werkgevers die op dit moment aan een (langdurig) zieke werknemer het loon doorbetalen of dienstverbanden van deze werknemers slapend houden is; "Hoe te handelen tot 1 april 2020?". Het antwoord op deze vraag hangt af van de specifieke situatie en de gevolgen voor de werkgever. De keuze om, met zicht op compensatie, het dienstverband van een (langdurig) zieke werknemer vóór 1 april 2020 te beëindigen, leidt waarschijnlijk tot een cashflow-nadeel bij de werkgever. De transitievergoeding is immers bij ontslag verschuldigd, maar compensatie kan pas vanaf 1 april 2020 worden aangevraagd en zal vermoedelijk pas maanden later worden uitbetaald.

Het uitstellen van het ontslag tot 1 april 2020 brengt echter met zich mee dat het compensatiebedrag niet de totaal verschuldigde transitievergoeding dekt. Het compensatiebedrag wordt namelijk berekend op maximaal de transitievergoeding die moet worden betaald als direct aansluitend na twee jaar van ziekte het dienstverband wordt opgezegd. Het uitstellen van het ontslag tot na deze datum heeft tot gevolg dat de transitievergoeding verder blijft stijgen, terwijl de compensatie niet meestijgt.

Er dient dus een zorgvuldige afweging te worden gemaakt, voordat wordt besloten om de (langdurig) zieke werknemer te ontslaan.

ZAKELIJK DINER ONBELAST VERGOEDEN

Als een werknemer gaat dineren met een zakelijke relatie en een collega voor de gezelligheid aanschuift, kan uw organisatie de kosten van dat diner achteraf voor haar rekening nemen. Daarvoor moet de rekening gesplitst worden in drie onderdelen. Doet de werkgever dat op de juiste manier, dan kan de hele vergoeding onbelast blijven.

1. Voor de **zakelijke relatie** (bijvoorbeeld een klant): intermediaire kosten zijn geen loon en mogen dus onbelast worden vergoed.
2. Voor de **werknemer**: kosten van een maaltijd vallen onder tijdelijke verblijfskosten. Daarvoor geldt een gerichte vrijstelling, dus mogen ze onbelast vergoed worden zonder gebruik te maken van de vrije ruimte.
3. Voor de **collega**: kosten van de maaltijd mogen onbelast vergoed worden aan de werknemer die de rekening betaald heeft, maar voor de collega zijn deze belast loon. Deze kosten kunnen ook als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte gebracht worden. Zo blijft de vergoeding voor de werknemer en uw organisatie onbelast, mits de vrije ruimte niet wordt overschreden.

Houd wel rekening met

- Om de vergoeding onder te brengen in de vrije ruimte, moet worden voldaan aan het gebruikelijkheids criterium.
- Als de grens van de vrije ruimte van 1,2% wordt overschreden, moet de werkgever 80% eindheffing betalen over het meerdere.

LOONKOSTENVOORDEEL (LKV) VOOR STAGIAIRS

Als u een stagiair in dienst neemt, heeft u misschien recht op het loonkostenvoordeel (LKV). Dit geldt al zodra de stage begint. Uw stagiair moet dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen.

Voorwaarden LKV voor een stagiair

U betaalt uw stagiair een vergoeding waar u loonheffingen op inhoudt. Uw stagiair moet zelf een doelgroepverklaring LKV bij UWV aanvragen of iemand hiervoor machtigen. U kunt als werkgever alleen in aanmerking komen voor het LKV als uw stagiair een doelgroepverklaring LKV heeft. De aanvraag moet worden gedaan binnen 3 maanden nadat de stage begonnen is.

Stagiair in dienst nemen

Neemt u een stagiair na het einde van de stage in dienst? Dan heeft u tot maximaal 3 jaar na de startdatum van de stage recht op het loonkostenvoordeel. Let er wel op dat dit alleen geldt als uw stagiair de doelgroepverklaring LKV binnen 3 maanden na de start van de stage heeft aangevraagd. En hij in dienst komt bij dezelfde werkgever als waar hij stage heeft gelopen.

Ontving de stagiair geen stagevergoeding waarop u loonheffingen moest inhouden? Dan moet de doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd binnen 3 maanden nadat deze voormalige stagiair in dienst is getreden.

ARTIESTENREGELING

Een zanger of bandje uitnodigen om het personeelsfeest van uw onderneming op te luisteren, kan u naast plezier ook administratieve rompslomp geven. U moet er rekening mee houden dat uw onderneming als opdrachtgever inhoudingsplichtige kan zijn voor de loonheffingen over de gage van de artiest.

De inhoudingsplicht voor de gage aan de artiest betreft alleen de berekening van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen. Het bijzondere aan de artiestenregeling is namelijk dat er geen premie volksverzekeringen verschuldigd is. Ook hoeft uw onderneming geen werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (ZVW) af te dragen. Voor artiesten die in het buitenland wonen is er ook nog eens geen premieplicht voor de werknemersverzekeringen, zodat u alleen loonbelasting op de gage hoeft in te houden en af te dragen.

Gageverklaring

Bij het sluiten van een overeenkomst met een artiest of leider van een (artiesten) gezelschap moet uw onderneming altijd een gageverklaring laten invullen door de opdrachtnemer. Een voorbeeld hiervan kunt u downloaden van de site van de Belastingdienst. Dit formulier bevat de persoonlijke gegevens van de artiest(en), het bedrag van de gage, de gewenste verdeling van de gage (bij meerdere bandleden) en het totaalbedrag van de kosten. Aan de hand van deze gegevens kunt u de loonbelasting en de premies werknemersverzekeringen berekenen.

Kostenvergoeding

De artiest kan een zogenaamde kostenvergoedingsbeschikking vragen aan de Belastingdienst. Dit moet binnen één maand na het optreden gebeuren en is praktisch als de artiest meer dan €163 aan kosten per optreden maakt (bijvoorbeeld aan reiskosten met eigen vervoer en aan afschrijving van zijn muziekinstrumenten). Als het een gezelschap van artiesten betreft, geldt de grens van €163 per persoon. Door middel van de kostenvergoedingsbeschikking geeft de Belastingdienst aan welk deel van de gage aangemerkt wordt als kostenvergoeding. Hierover hoeft u dan geen loonbelasting en premies werknemersverzekeringen te berekenen. U moet wel een kopie van de kostenvergoedingsbeschikking in de administratie bewaren. Het is ook mogelijk dat de artiest aan u als opdrachtgever vraagt om een kostenvergoedingsbeschikking voor hem aan te vragen.

Kleinevergoedingsregeling

Als er geen kostenvergoedingsbeschikking is, kan uw onderneming op grond van de zogenaamde kleinevergoedingsregeling mogelijk toch een bedrag voor kosten aftrekken van de brutogage. De artiest moet de toepassing hiervan via de gageverklaring aan u verzoeken. Toepassing van de kleinevergoedingsregeling houdt in dat u per optreden per artiest (dus ook per lid van een gezelschap) een vast bedrag van €163 als onbelaste kostenvergoeding in aanmerking mag nemen. Als de werkelijke kosten per optreden lager zijn dan €163, hoeft u dus geen kostenvergoedingsbeschikking aan te vragen.

Identiteit

Omdat u de artiest(en) in de loonadministratie opneemt, moet u ook de identiteit van de artiest(en) vaststellen en de juiste gegevens vastleggen in een loonstaat.

