

Voor u ligt de 69ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB accountants adviseurs 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

HOGE OF LAGE WW-PREMIE VOOR FICTIEVE DIENSTBETREKKING?

Een veel gebruikte constructie voor het loon van minderheidsaandeelhouders is de betaling van het loon aan een personal holding. In de regel wordt er een managementovereenkomst (arbeid en loon staan vast) afgesloten tussen deze holding en de werkmaatschappij. Vervolgens wordt dan de doorbetaaldloonregeling toegepast waarbij de werkmaatschappij de premies werknemersverzekeringen afdraagt.

Geen lage WW-premie

Volgens de Belastingdienst mag er geen lage WW-premie worden gehanteerd. Er is namelijk geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de werkmaatschappij en de aandeelhouder, maar tussen de aandeelhouder en zijn holding. Om de lage WW-premie te mogen gebruiken, moet er een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn, niet zijnde een oproepovereenkomst, tussen werknemer en werkgever.

Verzekeringsplicht

In deze staat de vraag of er sprake is van een fictief of echt dienstverband met de werkmaatschappij centraal. Als er sprake is van verzekeringsplicht voor een minderheidsaandeelhouder bij de werkmaatschappij dan is er sprake van een echt dienstverband. Voor de werknemersverzekeringen bestaat er namelijk geen fictief dienstverband, zoals dat wel bestaat voor de Wet op de Loonbelasting. Voor fictieve dienstbetrekkingen is dan ook altijd de hoge WW-premie verschuldigd. Dit volgt ook uit het "Kennisdokument premiedifferentiatie WW". Een fictieve dienstbetrekking voldoet voor de toepassing van de lage WW-premie namelijk niet aan het vereiste dat sprake is van een dienstbetrekking die steunt op de arbeidsovereenkomst.

STRIJDEN TEGEN WW-FRAUDE

Sinds 1 januari 2020 moeten werkgevers de reden voor het beëindigen van een dienstverband vermelden in de loonaangifte. Op deze manier kan UWV controleren of de ex-werknemer aan de voorwaarden voldoet als hij een WW-uitkering aanvraagt. Zo kan uitkeringsfraude worden voorkomen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil fraude met WW-uitkeringen tegengaan. Daarom zijn werkgevers sinds 1 januari 2020 verplicht de reden voor het beëindigen van een dienstverband te vermelden in de loonaangifte. Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering mag de aanvrager namelijk niet verwijtbaar werkloos zijn. Of dit zo is, moet blijken uit de informatie in de loonaangifte. Iemand is verwijtbaar werkloos als hij bijvoorbeeld zelf ontslag neemt of door zijn eigen schuld wordt ontslagen. Als uit de loonaangifte blijkt dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid, gaat UWV de WW-aanvraag nader onderzoeken. De informatie over het beëindigen van een dienstverband

krijgt UWV vaak wel pas nadat de WW is toegekend. Toch heeft UWV hiermee een extra controle mogelijkheid om WW-fraude op te sporen.

Juiste code in aangifte vermelden

Hieronder staan de meest voorkomende opties voor het einde van een dienstverband:

- Opzegging door de werkgever binnen de proeftijd;
- Opzegging door de werkgever met toestemming van UWV;
- Ontbinding door de rechter op verzoek van de werkgever;
- Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever;
- Einde arbeidsovereenkomst door opzegging, toedoen of op initiatief van de werknemer;
- Opzegging door werkgever om dringende reden (ontslag op staande voet);
- Einde van rechtswege vanwege verstrijken duur arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Einde van rechtswege, om een andere reden (pensionering, overlijden, e.d.).

Graag willen wij u dan ook vragen om ons de reden voor het beëindigen van een dienstverband door te geven, zodat wij als intermediair kunnen voldoen aan de verplichtingen die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid u als werkgever oplegt.

ARBO-BOETES AANGEPAST

Organisaties zonder Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) krijgen voortaan direct een boete als er een inspectie plaatsvindt. Verder worden boetes hoger als het plan van aanpak niet voldoende wordt nageleefd. Bij zware bedrijfsongevallen geldt dat de boetes omhoog gaan naarmate het letsel ernstiger is.

Deze en meer maatregelen zijn het gevolg van wijzigingen in de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidsomstandighedenwetgeving, die sinds eind juli 2019 geldig is. Op grond van deze beleidsregel wordt de hoogte van boetes bepaald.

Normbedragen tot € 50.000

In de beleidsregel staan zeven categorieën boetenormbedragen voor werkgevers met meer dan 500 werknemers, die variëren van € 340 tot en met € 13.500. Daarnaast geldt een boetenormbedrag van € 50.000 wanneer een werkgever een arbeidsongeval niet direct meldt en waarbij de toezichthouder geen onderzoek meer kan verrichten. Bedrijfsartsen en deskundige personen kunnen beboet worden van € 340 tot en met € 1.500. Boetes voor werkgevers met minder werknemers worden gecorrigeerd van 10% tot en met 80% van het normbedrag. Voor overtredingen begaan door werknemers of zelfstandigen geldt als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen boete 10% van het normbedrag. Overtredingen door de opdrachtgever, de ontwerpende partij en de uitvoerende partij wordt niet gecorrigeerd naar het aantal werknemers.

Hoe ernstiger het ongeval, hoe hoger de boete

Nieuw is dat de inspectie SZW bij arbeidsongevallen die leiden tot letsel en ziekenhuisopname, rekening houdt met de ernst en de duur van het letsel en de duur van de ziekenhuisopname. Hoe ernstiger de gevolgen, hoe hoger de boete. De inspectie maakt daarvoor een boeterapport.

Hogere boetes voor bedrijf zonder RI&E

Wanneer de organisatie geen RI&E heeft, of deze slecht naleeft, worden ook hogere boetes opgelegd. Bedrijven die de verplichtingen uit de RI&E onvoldoende naleven, krijgen nu een boete in categorie 5 (€ 4.500). Als er helemaal geen geldige RI&E of plan van aanpak is, begaat de werkgever een overtreding met directe boete die oploopt naar € 3.000. Overige tekortkomingen met betrekking tot de RI&E en het plan van aanpak worden nu beboet met € 1.500. De boete voor slordig omgaan met gevaarlijke stoffen, wordt ook een categorie hoger beboet. Wel zal de inspecteur eerst een waarschuwing uitdelen of een aanwijzing geven.

Vier factoren voor hogere boete

Bij de berekening van de boetes kunnen vier factoren leiden tot een verhoging van de boete:

- wanneer er onverhoopt iemand overlijdt door een arbeidsongeval, wordt de boete vermenigvuldigd met 5;
- bij een arbeidsongeval dat leidt tot blijvend letsel of ziekenhuisopname, wordt de boete vermenigvuldigd met 4;
- indien de overtreding is aangemerkt als "zware overtreding", wordt een vermenigvuldiging van 2 toegepast;
- wanneer er meer dan 10 respectievelijk meer dan 50 werknemers zijn blootgesteld, kan de boete met 1,5 respectievelijk 2 worden vermenigvuldigd.

Matiging van boetes

Wanneer de werkgever aantoonbaar inspanningen heeft verricht die gericht zijn op het voorkomen van de overtreding in het concrete geval, kan dit leiden tot een matiging van 25% per onderdeel:

- als de risico's van de concrete werkzaamheden voldoende zijn geïnventariseerd en een veilige werkwijze is ontwikkeld die voldoet aan de eisen van de Arbeidsomstandighedenwet;
- als de noodzakelijke randvoorwaarden zijn gecreëerd voor het toepassen van een veilige werkwijze;
- als er adequate instructies zijn gegeven;
- als er adequaat toezicht is gehouden.

Herhaalde overtredingen

Voor een werkgever die de regels blijft overtreden, wordt de boete verdubbeld. Dat geldt ook voor een ernstige overtreding van de regels voor werken met gevaarlijke stoffen, maar de inspecteur kan het bedrijf ook tijdelijk stilleggen totdat de gevaarlijke situatie is opgelost.

DETACHERING VAN WERKNEMERS NAAR NEDERLAND – MELDINGSPLICHT

Vanaf 1 maart 2020 geldt een meldingsplicht voor werkgevers uit de EER-landen en Zwitserland die gedetacheerde werknemers gebruiken om in Nederland diensten te verrichten. Gedetacheerde werknemers zijn in dit verband werknemers die door hun werkgevers zijn uitgezonden om tijdelijk diensten in Nederland te verrichten, in het kader van een dienstencontract, detachering binnen een groep of verhuur via een uitzendbureau.

Deze verplichting vloeit voort uit de wet Arbeidsomstandigheden in de Europese Unie (Arbeidsomstandigheden) ('WagwEU'). Zonder kennisgeving kan de Nederlandse arbeidsinspectie SZW boetes opleggen aan zowel de dienstverlener als de ontvanger van de dienst. Door de meldingsplicht kan de inspectie SZW beter controleren of gedetacheerde EU-werknemers de arbeidsvoorwaarden krijgen waar ze in Nederland recht op hebben. Zo zorgt de wet ervoor dat gelijk werk op dezelfde plaats beloond wordt met gelijk loon en dat er geen grote internationale verschillen in arbeidsvoorwaarden ontstaan.

Wie moet dit melden?

De meldingsplicht is primair van toepassing op de dienstverlener. De meldingsplicht kan ook relevant zijn voor buitenlandse zelfstandigen die activiteiten uitvoeren in specifieke industriële sectoren.

Hoe melden?

De melding kan online (postedworkers.nl) worden gedaan en moet de identiteit van de meldingspartij, bedrijfsgegevens, identiteit van de werknemers, aanwezigheid van A1-verklaringen of ander bewijs ter staving van betaling/inhouding van sociale premies, etc. bevatten. Houd er rekening mee dat er een checklist beschikbaar is voor buitenlandse werkgevers en buitenlandse zelfstandigen.

Wanneer moet de melding worden gedaan?

De melding moet worden gedaan voordat de werknemers hun activiteiten in Nederland beginnen.

BUITENLANDSE WERKNEMERS INHUREN

Als een werkgever werknemers van buiten Europa wil inhuren zijn er drie belangrijke zaken om op te letten. Hieronder vindt u een beknopte uitleg waar u rekening mee moet houden.

In essentie komt het neer op de volgende 3 stappen:

1. Werf eerst personeel in Nederland en de EER;
2. Ga na of buitenlandse werknemers een tewerkstellingsvergunning nodig hebben;
3. Controleer de A1/(E)101-verklaring.

Werf eerst personeel in Nederland en de EER

Werkgevers zijn verplicht om nieuw personeel binnen Nederland of Europa te werven. Met 'Europa' wordt in dit geval de EER en Zwitserland bedoeld. Alleen als daar geen geschikt personeel te vinden is, mag de werkgever werven in andere landen.

Ga na of buitenlandse werknemers een TWV nodig hebben

Als de werkgever iemand van buiten de EER/Zwitserland wil aannemen, moet hij controleren of deze persoon een werkvergunning (TWV of GVVA) nodig heeft. In verreweg de meeste gevallen is zo'n vergunning inderdaad noodzakelijk. Is de vergunning vereist en heeft de nieuwe werknemer die vergunning niet, dan kan hij niet beginnen met werken totdat de vergunning er is. Er zijn uitzonderingen op deze regel. Laat u dan ook vooraf informeren.

Controleer A1/(E)101-verklaring

Buitenlandse arbeidskrachten kunnen in sommige gevallen sociaal verzekerd blijven in het buitenland. De werkgever hoeft dan geen sociale premies voor hen af te dragen. Om hier zekerheid over te hebben, kunt u vragen om een A1/(E)101-verklaring. Daarmee tonen u of uw werknemer(s) aan in welk land de sociale verzekeringspremies (voor bijvoorbeeld AOW, kinderbijslag en werkloosheid) worden betaald.

