

# LOON JOURNAAL

Voor u ligt de 49ste 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.

## DE NIEUWE PARTICIPATIEWET

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet een feit. Om te voorkomen dat uw onderneming geld laat liggen, moet u weten waar u rekening mee moet houden als uw onderneming een werknemer aanneemt die onder de doelgroep van deze wet valt. Er zijn namelijk allerlei instrumenten die uw onderneming en de werknemer kunnen ondersteunen.

### Mobiliteitsbonus

De mobiliteitsbonus is een korting op de premies werknemersverzekeringen. Deze korting bedraagt maximaal € 7.000 per jaar voor een arbeidsgehandicapte die gaat werken en ten minste het minimumloon verdient. Voor Wajong'ers die met loondispensatie werken, bedraagt de korting maximaal € 3.500 per jaar. Voor de mobiliteitsbonus moet de werknemer beschikken over een doelgroepverklaring.

### No-riskpolis

De no-riskpolis zorgt ervoor dat uw organisatie de loondoorbetaling niet voor haar rekening hoeft te nemen als een werknemer ziek wordt. Sinds 1 januari 2015 moet de werkgever voor de no-riskpolis bij de gemeente zijn. De voorwaarden kunnen dan ook per gemeente verschillen.

### Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie compenseert de lagere loonwaarde die een werknemer met een arbeidsbeperking heeft. Hiervoor geldt dat:

- de gemeente elk jaar op de werkplek in samenspraak met de werkgever de loonwaarde van de werknemer bepaalt;
- de werkgever in aanmerking komt voor loonkostensubsidie als de loonwaarde van de werknemer lager is dan het wettelijk minimumloon;
- deze subsidie de lagere loonwaarde van de werknemer compenseert tot het wettelijk minimumloon;
- de werkgever maximaal 70% van het wettelijk minimumloon gecompenseerd krijgt;
- de werkgever zelf opdraait voor het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Als een werknemer voor wie uw onderneming loonkostensubsidie ontvangt, ziek wordt, blijft u van de gemeente wel gewoon loonkostensubsidie ontvangen, ook als de werknemer onder de no-riskpolis valt. Dat is eigenlijk onterecht: u heeft dan immers geen loonkosten meer. Maak goede afspraken met de gemeente en UWV over hoe u hier in de praktijk mee moet omgaan.

### Werkplekvoorzieningen

Werknemers met een arbeidsbeperking hebben soms voorzieningen nodig die behoorlijke kosten met zich meebrengen. De werkgever kan deze kosten onder de volgende voorwaarden vergoed krijgen. Het moet gaan om:

- een noodzakelijke aanpassing van de werkplek;
- de aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen;
- noodzakelijke aanpassing en inrichting van de organisatie.

### Proefplaatsing

Bij een proefplaatsing neemt de werkgever een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering op proef. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- het moet de bedoeling zijn om de werknemer na de proefplaatsing minimaal een dienstverband van zes maanden aan te bieden. Dit dienstverband moet voor minimaal hetzelfde aantal uren zijn als de proefplaatsing;
- als een proefplaatsing van twee maanden te kort is, kan de werkgever bij UWV meer tijd vragen. Een proefplaatsing kan maximaal zes maanden duren. Wordt de werknemer ziek tijdens de proefplaatsing? Dan kan de proefplaatsing worden verlengd met de tijd dat hij ziek was. Dat geldt niet als de werknemer vakantie neemt.

### Begeleiding

Werknemers met een arbeidsbeperking kunnen begeleiding krijgen van een jobcoach, zodat ze uiteindelijk zelfstandig kunnen werken. Nu heeft uw onderneming nog te maken met jobcoaches via de gemeente en via UWV. Per 2016 moet dat veranderen: als gemeenten aansluiten bij het protocol voor een jobcoach van UWV, wordt per onderneming één jobcoach aangesteld voor werknemers die afkomstig zijn van gemeenten en UWV.

### 2016

In 2015 maakt het voor werkgevers soms verschil of een werknemer voordat hij in dienst kwam tot de doelgroep van de gemeente of tot de doelgroep van UWV behoorde. Daar wil het kabinet verandering in brengen. Er is daarvoor een wetswijziging in voorbereiding die per 1 januari 2016 moet ingaan. Door deze wetswijziging maakt het voor werkgevers niet meer uit of een werknemer via UWV of via de gemeente binnenkomt. De Tweede en Eerste Kamer moeten nog wel met de wijziging instemmen.

## WIJZIGING GEBUIKELIJK LOON DIRECTEUR-GROOTAANDEELHOUDER (DGA) IN 2015

Een DGA die een aanmerkelijk belang van ten minste 5% heeft in een vennootschap waarvoor hij arbeid verricht, wordt geacht een minimaal salaris uit die vennootschap te hebben ontvangen. Het kabinet wil het verschil in belastbaar loon met een reguliere medewerker verkleinen. Daarom is de gebruikelijkloonregeling met ingang van 1 januari 2015 aangepast.

Als hoofdregel geldt vanaf 2015 dat het gebruikelijk loon van een DGA moet worden vastgesteld op het hoogste van onderstaande drie mogelijkheden:

1. 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
2. Het loon van de meestverdienende medewerker van de vennootschap of een verbonden lichaam. Van een verbonden lichaam is bijvoorbeeld sprake als de DGA in die vennootschap een belang heeft van tenminste 1/3 gedeelte.
3. € 44.000.

De regel die de hoogste uitkomst geeft, bepaalt de hoogte van het gebruikelijk loon.

In 2015 wordt het begrip "meest vergelijkbare dienstbetrekking" ingevoerd. De inspecteur kan het gebruikelijk loon stellen op 75% van het loon dat hoort bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dit kan dus betekenen dat het gebruikelijk loon van de DGA in 2015 verhoogd moet worden.

Als het loon van de meestverdienende medewerker de hoogste uitkomst geeft, maar tot een onredelijke uitkomst leidt, mag de werkgever aannemelijk maken dat een lager loon redelijker is. In dat kader is wel afstemming met de Belastingdienst wenselijk. Als het gebruikelijk salaris minder bedraagt dan € 5.000 (bijvoorbeeld bij een onroerend goed of beleggings- B.V.), mag van salaris worden afgezien.

Als een DGA met de Belastingdienst een afspraak heeft gemaakt over de hoogte van het gebruikelijk loon dan geldt:

- Afspraken over een loon dat gelijk is aan het standaardbedrag van € 44.000 of lager blijven in stand.
- Afspraken over een loon hoger dan € 44.000 komen per 1 januari 2015 te vervallen.

Het is echter toegestaan om de opgezegde afspraak te blijven toepassen, mits het loon wordt verhoogd tot 75/70 van het loon volgens die afspraak. Als geen gebruik wordt gemaakt van de 75/70 regeling, dan moet het gebruikelijk loon op basis van de nieuwe regelgeving worden vastgesteld. Daarbij is het mogelijk om een nieuwe afspraak te maken met de Belastingdienst.

## KORTING OP PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN

Als uw onderneming werknemers in dienst neemt vanuit een situatie waarin ze recht hadden op een uitkering, kan dat financieel voordelig zijn. U krijgt dan namelijk in een aantal gevallen korting op de premies werknemersverzekeringen. Controleer goed of uw onderneming in aanmerking komt voor deze kortingen. Als u dit niet doet, laat u mogelijk onbedoeld een hoop geld liggen!

Nieuwe arbeidsgehandicapte werknemers die, voor ze bij uw onderneming in dienst kwamen, recht hadden op een uitkering, leveren uw onderneming een premiekorting van € 7.000 per jaar bij een fulltime dienstverband op. Als een werknemer geen fulltime dienstverband heeft, berekent u de korting naar rato. Een werknemer die geen 36, maar 18 uur werkt, zorgt dus voor € 3.500 premiekorting per jaar.

### Ouderen

Naast de premiekorting voor werknemers die voorheen een WIA-uitkering kregen, mag uw onderneming ook een premiekorting toepassen als u een werknemer in dienst neemt die 56 jaar of ouder is en die, voordat hij bij uw onderneming in dienst kwam, recht had op een WWV-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook voor deze werknemers geldt een premiekorting van € 7.000 per jaar bij een fulltime dienstverband.

**Let op:** voor werknemers die een uitkering krijgen volgens de Algemene nabestaandenwet (ANW) blijft de leeftijdsgrens wel 50 jaar. U mag voor deze werknemers een premiekorting van maximaal € 7.000 toepassen als de werknemer minimaal 50 jaar oud is, een uitkering krijgt volgens de ANW en voor de indiensttreding twee jaar niet gewerkt heeft. Naast de premiekorting voor ouderen, geldt er tot 1 juli 2015 ook een premievrijstelling voor oudere werknemers. Die vervalt omdat alle werknemers die in de doelgroep van de premievrijstelling vallen dan de maximale leeftijdsgrens hebben gepasseerd.

### Jongeren

De overheid wil niet alleen stimuleren dat oudere uitkeringsgerechtigden sneller een baan vinden, maar ook dat dit geldt voor jongeren. Daarom mag uw onderneming tijdelijk ook een premiekorting toepassen als u een jongere uitkeringsgerechtigde in dienst neemt. U ontvangt voor deze werknemers een premiekorting van maximaal € 3.500 per jaar onder de volgende voorwaarden:

- De werknemer is minimaal 18 en maximaal 26 jaar oud.
- Uw onderneming neemt de werknemer in 2014 of 2015 in dienst.
- De werknemer had recht op een WWV- of bijstandsuitkering.
- Uw onderneming geeft de werknemer minimaal een halfjaarcontract voor minimaal 32 uur per week.

**Let op:** Vanaf 1 juli 2015 en tot 1 januari 2016 is een contract voor ten minste 24 uur per week voldoende.

### Arbeidsgehandicapten

Voor arbeidsgehandicapten gelden bijzondere voorwaarden. Deze voorwaarden zijn onder andere ook aan bod gekomen in het artikel in dit loonjournaal over de nieuwe Participatiewet. Het maakt voor de hoogte van de premiekorting namelijk verschil of de arbeidsgehandicapte zelfstandig het minimumloon verdient. Als dit inderdaad het geval is, geldt een maximale premiekorting van € 7.000 bij een fulltime dienstverband. Krijgt de arbeidsgehandicapte werknemer loondispensatie, dan krijgt uw onderneming maximaal € 3.500 per jaar aan premiekorting. Als een werknemer voldoet aan de voorwaarden voor meer dan één premiekorting, past u alleen de premiekorting voor arbeidsgehandicapten toe.

### Doelgroepverklaring

U moet alle vormen van premiekorting zelf toepassen bij de loonaangifte. Hiervoor heeft u een doelgroepverklaring nodig van UWV of de gemeente. In deze verklaring staat dat de werknemer een uitkering had op de dag voordat hij bij uw onderneming in dienst kwam. De werknemer moet de verklaring zelf aanvragen. Bij UWV kan hij de verklaring vervolgens rechtstreeks naar uw onderneming laten sturen. Hoe een doelgroepverklaring bij de gemeente aangevraagd moet worden, kan per gemeente verschillen.

### Korting mee laten wegen bij werving

U mag in vacatures specifiek vragen om een werknemer van jonger dan 27 of ouder dan 56. Dit kan verstandig zijn, omdat deze werknemers mogelijk een premiekorting met zich meebrengen. Dat bespaart uw onderneming geld. Als u specifiek op zoek bent naar een oudere werknemer, neem dan de volgende tekst in de vacature op: 'Deze vacature past in het beleid van het ministerie van SZW dat mede is gericht op de bestrijding van werkloosheid onder de doelgroep 56-plus.' Tot 1 januari 2016 mag u tijdelijk ook vragen om een werknemer van 18 tot 27 jaar. Neem dan de volgende zin op: 'Dit is een vacature voor jongeren van 18 tot 27 jaar in het kader van de 'Aanpak jeugdwerkloosheid'.

