



Nieuwsbrief december 2014

Salarissoftware; overgang naar NMBRS

Vanaf 2015 zullen wij de salarisverwerkingen nog uitsluitend vanuit onze nieuwe salarissoftware verzorgen; we bieden u een online dienstverlening vanuit het pakket NMBRS, een webbased-applicatie, waarmee wij u als klant veel meer kunnen bieden.

Het pakket is uitermate gebruikersvriendelijk, efficiënt, doelgericht en geschikt voor zowel kleinere als grotere ondernemingen. Een groot voordeel is dat veel meer zaken met betrekking tot de salaris- en personeelsadministratie digitaal kunnen worden doorgegeven en ingezien. Daarnaast hoeft u salarisstroken niet meer aan uw werknemers toe te sturen/mailen of uit te reiken; zij krijgen een eigen inlogcode en kunnen daarmee in hun eigen portal de salarisstroken inzien en ook de jaaropgave. Ook kan desgewenst standaard en op maat een grote hoeveelheid aan (management-)rapportages worden aangeboden.

Wellicht heeft u interesse in één van de aanvullende modules, zoals het digitaal personeelsdossier, verzuimregistratie, verlofregistratie, Management Self Service en/of Employee Self Service? We maken graag een afspraak om de mogelijkheden te laten zien!

Gedurende het jaar 2014 is reeds een gedeelte van ons cliëntenbestand overgegaan naar het nieuwe pakket, waarbij de reacties bijzonder positief zijn! Het spreekt voor zich dat u, wanneer de overgang voor u pas vanaf 2015 geldt, geen nadelige gevolgen daarvan zult ondervinden. Het zal zeer zeker in het voordeel van u én uw werknemers zijn!

Loonkosten in 2015

De premies werknemersverzekeringen en de premie Zorgverzekeringswet tezamen zullen in 2015 gemiddeld (afhankelijk van uw premie sectorfonds) zo'n 0,75% lager zijn dan in 2014. Daartegenover staat een stijging van het maximum premieloon van € 51.414 naar € 51.976. Per saldo is er dus vrij weinig verschil in loonkosten te verwachten vanuit deze hoek. De premies voor pensioen e.d. binnen uw bedrijfstak zijn in veel gevallen nog niet bekend.

Einde aan fiscaal gunstige regeling gouden handdruk

Per 1 januari 2015 vervalt de mogelijkheid om stamrechten fiscaalvriendelijk uit te keren; tot en met 31 december 2014 kan de waarde (in het economisch verkeer) van het stamrecht in één keer worden uitgekeerd, waarbij slechts over 80% van die waarde loonheffingen verschuldigd zijn. U betaalt dus minder belasting, waardoor u een netto voordeel geniet.



Terug van weggeweest; uw levenslooptegoed fiscaalvriendelijk afkopen in 2015

In 2013 is aan deelnemers aan de levensloopregeling de mogelijkheid geboden om hun levenslooptegoed volledig op te nemen, waarbij slechts over 80% fiscaal behoefde te worden afgerekend. Hoewel veel deelnemers gebruik hebben gemaakt van deze mogelijkheid, wordt nu nogmaals de gelegenheid geboden: bij volledige opname in 2015 van het levenslooptegoed zijn wederom over 80% van het saldo op 31 december 2013 (inclusief rendement!) loonheffingen verschuldigd. Over een eventueel in 2014 opgebouwd saldo dient wel volledige afdracht plaats te vinden.

Is uw pensioenovereenkomst reeds aangepast?

Sedert 1 januari 2014 is de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 67 jaar. De jaarlijkse pensioenopbouw is daarbij verlaagd.

Per 1 januari 2015 wordt de ruimte voor pensioenopbouw verder beperkt; werknemers kunnen in een periode van 40 jaar maximaal 75% van hun gemiddelde loon aan pensioen opbouwen.

Voor middelloonregelingen gaat het opbouwpercentage naar 1,875% (2014; 2,15%), voor eindloonregelingen wordt dat 1,657% (2014; 1,90%). De opbouwpercentages voor partner- en wezenpensioen worden evenredig verlaagd.

Gebruikelijk loonregeling directeur grootaandeelhouder

Voor de directeur grootaandeelhouder (DGA) in loondienst van zijn eigen besloten vennootschap geldt de zogenaamde gebruikelijk loonregeling; een loon dat de DGA geacht wordt minimaal te ontvangen. Dit loon bedraagt in 2014 ten minste € 44.000 en wijzigt – voor zover nu bekend – in 2015 niet.

In het Belastingplan 2015 is opgenomen dat een aantal wijzigingen in de regeling wordt aangebracht. Zo wordt het begrip “meest vergelijkbare dienstbetrekking” ingevoerd; het loon van de DGA wordt getoetst aan het loon van de medewerker met de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Tot aan 2015 is dat nog “soortgelijke dienstbetrekking”. Daarnaast wordt de “doelmatigheidsmarge” verlaagd van 30% naar 25%; het loon van de DGA mag vanaf 2015 nog slechts 25% lager zijn dan zakelijk gebruikelijk zou zijn in het economisch verkeer.

Als hoofdregel geldt dat het loon van de DGA ten minste op het hoogste van de volgende bedragen moet worden gesteld;

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking
- het hoogste loon van de overige medewerkers
- € 44.000.



Een voorbeeld; stel dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking € 100.000 bedraagt. Het hoogste loon van de overige werknemers bedraagt € 80.000. Het voor de DGA in acht te nemen salaris bedraagt hier € 80.000.

Er geldt een uitzonderingsmogelijkheid; als het hoogste bedrag hoger is dan 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking, dan mag het salaris van de DGA 75% bedragen van het loon uit die meest vergelijkbare dienstbetrekking, en dus niet het hoogste loon van de overige werknemers. In voornoemd voorbeeld zou het loon van de DGA derhalve € 75.000 mogen bedragen.

Wij kunnen ons voorstellen dat deze specifieke en lastige materie nu, na het lezen van voornoemde tekst, meer vragen oproept dan antwoorden geeft. Het is daarom wellicht aan te raden contact op te nemen met uw financieel adviseur (accountant of administrateur) om in overleg met hen te komen tot uw optimale salaris.

Beschikking geen loonheffingen; de VAR vervalt?

Wet- en regelgeving rondom de VAR (Verklaring ArbeidsRelatie) zal naar verwachting in 2015 wijzigen. Of dat inderdaad gebeurt, en zo ja wanneer, is op dit moment nog niet bekend. De VAR zal dan worden vervangen door de BGL, de Beschikking Geen Loonheffingen.

Of deze verklaring daadwerkelijk wordt afgegeven door de belastingdienst zal afhangen van de door u ingevulde antwoorden op het digitale vragenformulier. Wordt een aanvraag toegewezen, dan zal die vergezeld gaan met een bijlage waarin voorwaarden en omstandigheden zijn vermeld waaronder het werk wordt uitgevoerd. Een opdrachtgever moet deze bijlage controleren!

Een verkregen BGL betekent niet automatisch dat inkomsten door de belastingdienst zullen worden gezien als winst uit onderneming. Evengoed kan nog sprake zijn van loon uit dienstbetrekking.

Wet Werk en Zekerheid

Per 1 januari 2015 treedt het eerste deel van de Wet Werk en Zekerheid in werking. Voor elke organisatie waar personeel in loondienst werkzaam is zal dat gevolgen hebben. Omdat wij u reeds in juli 2014 middels een aparte nieuwsbrief uitgebreid hebben geïnformeerd over al deze wijzigingen, wordt er hier niet nogmaals aandacht aan besteed. Wilt u uw kennis nog even opfrissen, kijkt u dan op onze [website](#), waar u voornoemde nieuwsbrief kunt terugvinden.



Oproepovereenkomst of nulurencontract; kan en mag het straks nog?

Omdat ons over dit onderwerp zeer regelmatig vragen worden gesteld, vermeld ik hier de tekst uit onze voormelde nieuwsbrief omtrent de Wet Werk en Zekerheid.

“Een werkgever hoeft geen loon te betalen als een werknemer geen arbeid verricht. Heeft een werknemer zijn arbeid niet kunnen verrichten door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt, dan behoudt de werknemer wel recht op loon. Het recht op loondoorbetaling kan op grond van de wet voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. In een CAO kan deze termijn nu nog worden verlengd.

De mogelijkheid om de loondoorbetalingsverplichting bij CAO onbeperkt uit te sluiten vervalt per 1 januari 2015. Alleen in geval van bij CAO te bepalen bijzondere functies kan daarvan worden afgeweken.”

U kunt dus gedurende maximaal de eerste 26 weken het principe “geen arbeid = geen loon” hanteren. Daarna kan een werknemer vaste uren claimen. Met u zijn wij reuze benieuwd hoe hiermee in de praktijk zal worden omgegaan. Naar onze mening zal met name in de sectoren waarin grote behoefte bestaat aan flexibiliteit (bijvoorbeeld horeca, vervoer) de wet op dit punt veelvuldig worden overtreden. U loopt daarbij het risico op een door de werknemer in te stellen loonvorderingsprocedure. In de zorgsector, toch ook een sector waarin een hoge mate van flexibiliteit gewenst wordt, is een oproepcontract bij cao zelfs verboden!

Payrolling; ontslagbesluit aangepast per 1 januari 2015

Kort samengevat komt het erop neer dat bij een ontslagvergunningsprocedure bij UWV de payrollwerknemer voor de ontslaggrond als werknemer van de inlenende werkgever wordt beschouwd. De payrollwerkgever (de formele werkgever) dient de procedure te voeren. De nieuwe regels zijn van toepassing op iedere situatie waarin een werkgever een werknemer aan een andere werkgever ter beschikking stelt om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten, terwijl deze andere werkgever zelf de werknemer heeft geworven en de werknemer niet aan andere werkgevers ter beschikking mag worden gesteld. In die zin verschilt payrolling van uitzendarbeid, waar het uitzendbureau vraag en aanbod bij elkaar brengt.

Graag verwijs ik u voor meer en belangrijke informatie over dit onderwerp naar onze [website](#), waar u onder het kopje “Actueel Arbeidsrecht” een door Kantoor Mr. Van Zijl geschreven stuk te vinden is; “Nieuwe regels voor payrolling”.



Onder andere schrijft men; *“uit recente jurisprudentie blijkt steeds vaker dat de rechter op grond van een beoordeling van de feitelijke situatie van het betreffende geval de inlener aanwijst als de partij die de werkgever is bij de arbeidsovereenkomst met de inlener, waardoor de inlener bijvoorbeeld gehouden is tot betaling van het salaris van de werknemer als het payrollbedrijf dat, bijvoorbeeld als gevolg van een faillissement, niet doet”.*

De vraag die vervolgens opkomt is of daarmee niet één van de belangrijkere voordelen van payroll – geen risico en geen “gedoe” met personeel – vervallen is. Terwijl u toch forse extra kosten heeft aan een payrollbedrijf! Of is de reden om gebruik te maken van payroll administratief gemak? Daarin zouden wij voor u, zeker met ons eerdergenoemde nieuwe salarispakket, ook een (waarschijnlijk goedkopere) rol kunnen vervullen!

De werkkostenregeling (WKR); u bent er klaar voor?

Het is zover; per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling, na vier overgangsjaren, verplicht! Alweer een onderwerp waarover wij u reeds eerder – o.a. in oktober 2013 – via een aparte nieuwsbrief uitgebreid hebben geïnformeerd.

Er zijn inmiddels echter een aantal wijzigingen in de regeling aangebracht. Zo is het percentage aan vrije ruimte verlaagd van 1,50% naar 1,20% van de fiscale loonsom en zijn zowel enkele gerichte vrijstellingen als het gebruikelijkheids criterium aangepast.

Ook is een nieuw begrip, het “noodzakelijkheids criterium” geïntroduceerd; wanneer gereedschap, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zonder meer nodig zijn voor een werknemer om zijn werk te kunnen doen, kan de werkgever deze vergoeden of verstrekken zonder rekening te hoeven houden met een privé-voordeel voor de werknemer.

Eveneens gewijzigd is de beoordeling van producten uit het eigen bedrijf; hiervoor blijft de personeelskorting van toepassing.

Daarnaast geldt dat een werkgever nog maar één keer per jaar hoeft vast te stellen wat zijn verschuldigde belasting voor de WKR is; voorheen gold dat dit per aangiftetijdvak moest worden bekeken.

Nieuw vanaf 2015 is ook de “concernregeling”. Van een concern is voor de WKR sprake als (gedurende het gehele kalenderjaar) de ene werkgever voor ten minste 95% belang heeft in één of meerdere andere werkgevers. In zo’n situatie geldt dat de werkgever met het hoogste totale fiscale loon de eindheffing afdraagt.



Een aantal 'kreten' m.b.t. de WKR;

- De WKR geldt voor alle inhoudingsplichtigen (werkgevers)
- Gedetacheerden, uitzendkrachten, ZZP-ers tellen niet mee in de berekening van de totale fiscale loonsom
- Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking
- Dus; alle vergoedingen van een werkgever aan een werknemer worden in principe gezien als loon
- En ook; alle door een werkgever aan een werknemer gedane verstrekkingen worden in principe gezien als loon
- En zelfs; het maken van een aantal kopieën op kantoor door de werknemer voor privé-doeleinden, het op kantoor gepleegde privé telefoontje naar zijn zieke moeder, maar ook het gebruik van het door de werkgever beschikbaar gestelde toiletpapier, u dient het in eerste instantie allemaal te zien als loon
- Maar geen loon is; de fruitmand bij ziekte, de rouwkrans bij overlijden, vergoedingen voor intermediaire kosten, eventueel bestaande vrijstellingen, nihilwaarderingen en werkplekverstrekkingen, gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen.

U snapt het vast nog wel!? U heeft alles al voor elkaar? Of moet u er nog aan beginnen? Mocht u nog moeten beginnen, dan bent u zeker niet de laatste! Veel werkgevers hebben het hele WKR-gebeuren voor zich uit geschoven. De beste aanpak is, nu het er toch van moet komen, om alle vergoedingen en verstrekkingen die u geeft/doet aan uw personeel te beoordelen en te 'labelen'. Op onze [website](#) onder het kopje Werkkostenregeling vindt u een handige [rekentool](#)!

Overigens geldt ook binnen de WKR dat vaste vergoedingen aan uw werknemers nog steeds mogelijk zijn. Daarbij gelden, evenals vóór het WKR-tijdperk, een aantal regels;

- Er dient een specificatie per kostenpost naar aard en veronderstelde omvang aanwezig te zijn
- Zo ook een specificatie van een vaste vergoeding naar het bedrag dat ziet op intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen en overige kosten
- Er dient een onderbouwing te zijn van elke vergoeding, met onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten
- Voor intermediaire kosten is een aanvullende vergoeding mogelijk als de werkelijke uitgaven hoger zijn dan de vaste vergoeding.



Voor uw financiële administratie zal goed ingericht én goed geïnformeerd moeten worden, de meeste betalingen aan en/of voor personeel komen daar voorbij.

Voor de salarisadministratie is van belang dat al hetgeen consequenties heeft voor de te berekenen eindheffing wordt doorgegeven.

Premiekorting oudere werknemer wijzigt

Per 1 januari 2015 geldt een leeftijdswijziging voor het recht op premiekorting bij het in dienst nemen van een oudere werknemer met een uitkering; de minimale leeftijd wordt verhoogd naar 56 jaar (was 50 jaar).

Betreft het een werknemer die een WIA-uitkering geniet, dan geldt geen leeftijdsgrens. Daarnaast gelden hier nog een aantal andere voordelen (o.a. loondoorbetaling bij ziekte gebeurt door UWV in de eerste vijf jaar van het dienstverband).

Tot 1 januari 2018 kunt u ook voor een jongere (van 18 t/m 26 jaar) met een uitkering recht hebben op premiekorting. U dient de werknemer dan wel vóór 1 januari 2016 in dienst te nemen.

NB; deze subsidies kunnen ook gelden voor buitenlandse werknemers (uit een EU-land) met een niet-Nederlandse maar wel vergelijkbare uitkering!

Kijkt u ook hiervoor eens op onze [website](#); onder het kopje “Actueel” vindt u onze speciaal aan loonkostensubsidies gewijde nieuwsbrief van november 2013. Hoewel niet meer geheel actueel vindt u er wellicht toch een voor u toepasbare subsidie!

Verlof en arbeidstijden; een nieuwe wet per 1 januari 2015

De Wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden is op 16 december jl. aangenomen. Het combineren van werk en zorg wordt hiermee ‘soepeler’. Denkt u daarbij aan bijvoorbeeld het opnemen van ouderschapsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, langdurend zorgverlof, maar ook het opnemen van verlof om te zorgen voor andere huisgenoten dan de eigen partner, ouder of kind.

In de loop van 2015 zullen wij u in een aparte nieuwsbrief uitgebreid informeren over deze nieuwe wet.



Wettelijk minimumloon per 1 januari 2015

Leeftijd	%	Maand	4 weken	Week	40 uur	39 uur	38 uur	37 uur	36 uur
23	100,00	1.501,80	1.386,20	346,55	8,66	8,89	9,12	9,37	9,63
22	85,00	1.276,55	1.178,20	294,55	7,36	7,55	7,75	7,96	8,18
21	72,50	1.088,80	1.005,00	251,25	6,28	6,44	6,61	6,79	6,98
20	61,50	923,60	852,60	213,15	5,33	5,47	5,61	5,76	5,92
19	52,50	788,45	727,80	181,95	4,55	4,67	4,79	4,92	5,05
18	45,50	683,30	630,80	157,70	3,94	4,04	4,15	4,26	4,38
17	39,50	593,20	547,60	136,90	3,42	3,51	3,60	3,70	3,80
16	34,50	518,10	478,20	119,55	2,99	3,07	3,15	3,23	3,32
15	30,00	450,55	415,80	103,95	2,60	2,67	2,74	2,81	2,89

CAO loonsverhogingen per 1 januari c.q. periode 1 – 2015

ABU (uitzendbranche)	1,80%
Baksteenindustrie	1,50 %
Boekhandel & Kantoorvakhandel	0,90 %
Hoveniers	0,50%
Kaaspakhuis	1,50%
Metalektro	0,35%
	Extra verhoging van 3% voor jongeren
Open Teelten	1,50 %
Particuliere beveiligingsbedrijf	1,50%
Signbedrijf	0,75%
Slagers	1,25 %
Taxivervoer	1,00%
Technische Groothandel	1,20% (omzetting levenslooptoeslag in bruto loon)
Textielverzorging	1,00 % + verhoging reiskostenvergoeding naar € 0,11 per kilometer
	Verhoging jeugdschalen met 4,00%
Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg	1,50 % per 1 maart 2015 + 0,25% eenmalige uitkering in januari