

# Update

## Special

### Salarisadministratie



Wist u dat het bij ons mogelijk is om uw **salarisadministratie Online te voeren?** U en uw werknemers kunnen 24 uur per dag de gegevens bekijken. **Vraag ons naar de mogelijkheden.**

#### Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS)

Op 1 juli 2015 zijn de meeste maatregelen uit de WAS van kracht geworden. De onderdelen die voor werkgevers de nodige administratieve voorbereiding vergen, gaan echter pas per 2016 in. Het gaat dan om de bepalingen die betrekking hebben op de specificatie van de loonstrook en de uitbetaling van het wettelijk minimumloon.

#### Netto wettelijk minimumloon moet giraal

Uw onderneming is per 1 januari 2016 verplicht om het netto wettelijk minimumloonbedrag giraal aan de werknemer te betalen. Het nettoloan staat echter niet in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). De hoogte kan per werknemer verschillen. De basis voor het netto equivalent van het wettelijk minimumloon is normaal gesproken het brutominimumloon volgens artikel 6 van de WML. Daarop moet u de verplichte inhoudingen in mindering brengen, zoals loonbelasting/premie volksverzekeringen, pensioenpremies en bedragen die volgens een pensioenregeling verschuldigd zijn voor aanvullende ANW- of aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

#### Uitbreiding van de loonstrook nodig

Per 1 januari 2016 is ook een gespecificeerde loonstrook verplicht. Dat betekent dat u looncomponenten die de werknemer ontvangt als vergoeding voor kosten die hij voor het werk heeft gemaakt, altijd op de loonstrook moet uitsplitsen. Ten slotte is het per 2016 niet meer toegestaan om door verrekeningen of inhoudingen op het loon onder het voor de werknemer geldende (netto equivalent van het) wettelijk minimumloon te komen.

#### In dienst nemen AOW'er wordt aantrekkelijk

Het in dienst nemen of houden van een AOW'er wordt voor u makkelijker en aantrekkelijker. Vanaf 1 januari 2016 worden er een aantal drempels weggenomen.

De volgende regels gaan dan gelden:

#### • Kortere opzegtermijn

De opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde wordt beperkt tot één maand. Voor andere werknemers geldt een opzegtermijn van één tot vier maanden.

#### • Kortere loon bij ziekte

Bij ziekte geldt een loondoorbetalingsplicht van dertien weken in plaats van maximaal 104 weken. Mogelijk gaat deze loondoorbetalingsplicht bij ziekte van de AOW-gerechtigde werknemer in de toekomst verder terug naar zes weken.

#### • Minder re-integratieplichten

Er gelden voor u minder re-integratieverplichtingen bij ziekte van de doorwerkende AOW'er.

#### • Tijdelijke contracten

Het aantal tijdelijke contracten met een AOW-gerechtigde werknemer wordt verruimd. Bij cao kan worden bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat na maximaal zes contracten of 48 maanden.

#### • Aantal werkuren

U hoeft niet in te gaan op een verzoek van de AOW-gerechtigde werknemer voor uitbreiding (of vermindering) van zijn aantal te werken uren.


#### • Nieuwe verplichtingen

Ook zijn er bij het in dienst nemen van een AOW'er met ingang van 1 januari 2016 nieuwe verplichtingen. Zo heeft een AOW'er recht op tenminste het wettelijk minimumloon of als er een cao van toepassing is, het loon wat de cao voorschrijft. Verder bent u verplicht om bij een reorganisatie eerst uw AOW-gerechtigde werknemer te ontslaan.

#### Gebruikelijkheids criterium werkkostenregeling (WKR) aangescherpt

Met ingang van 1 januari 2016 wordt het gebruikelijkheids criterium van de WKR scherper geformuleerd. Hiermee wil de regering voorkomen dat werkgevers grote bonussen ten onrechte in de vrije ruimte stoppen.





Dit is verleidelijk omdat 80% eindheffing voordeliger is dan bruteren. Nu is de omvang van de vergoeding of verstrekking die gebruikelijk moet zijn. Per 2016 draait het om de gebruikelijkheid. Als een vergoeding of verstrekking op zich al ongebruikelijk is, zal het aanwijzen ervan als eindheffingsbestanddeel dat natuurlijk ook zijn. Bij de toets of aan het gebruikelijkheids criterium is voldaan, spelen de volgende factoren een rol:

- Wat is de aard van de vergoeding of verstrekking?
- Wat is de omvang of waarde van de vergoeding of verstrekking?
- Hoe werd de vergoeding of verstrekking vóór de WKR in de organisatie behandeld?
- Krijgen collega's de vergoeding of verstrekking ook?

### Voordeelregel vervalt in 2016?

De voordeelregel vervalt in 2016 volgens de plannen van het kabinet. Die regeling houdt in dat je een bijzondere beloning (vaak incidenteel) ook bij het reguliere salaris mocht optellen en dan de loonheffingstabel toepassen over het totale bedrag. Dit in plaats van het bijzonder tarief van de loonheffingstabel toe te passen. Hierdoor werd soms te weinig loonheffing ingehouden en moest de werknemer vervolgens de te lage afgedragen belasting later bijbetalen in de inkomstenbelasting bij zijn of haar aangifte IB. Door deze regeling af te schaffen, sluit de loonheffing beter aan bij de totale heffing over het loon, met als doel om nabetaalingen in de IB (deels) te voorkomen.

### Meer mogelijkheden voor flexibel werken

Voor bedrijven met meer dan 10 werknemers geldt dat werknemers naast de contractuele arbeidsduur ook mogen vragen om werktijden en arbeidsplaatsen aan te passen (bv om te kunnen telewerken). De werknemer mag dit na een half jaar na aanvang van het dienstverband vragen en daarna 1 keer per jaar. De wijziging gaat per 1 januari 2016 in.

### Langer verlof bij meerling

Een werknemer heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. Bij een meerling heeft de werknemer straks recht op 10 weken zwangerschapsverlof i.p.v. 6 weken. De ingangsdatum van deze (wets)wijziging is nog niet definitief, maar naar verwachting zal de wijziging per 1 april 2016 ingaan.

### Volledig gebruikelijk loon voor parttime DGA

Uit een recente uitspraak van de rechter is onlangs gebleken dat voor het toepassen van het gebruikelijk loon niet van belang is hoeveel uur de DGA werkt. Als vanwege de deskundigheid van de DGA de werkzaamheden van essentieel belang zijn voor de B.V. moet de DGA het volledig gebruikelijk loon verdienen. Het gebruikelijk loon kan dan dus niet naar rato toegepast worden afhankelijk van het aantal uur dat de DGA werkt.

### Loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers

Minister Asscher (SZW) heeft onlangs bekend gemaakt dat het kabinet de twee jaar loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer wil verkorten tot één jaar. Het is de bedoeling dat in het tweede jaar de individuele verantwoordelijkheid van de werkgever vervalt en het risico collectief verzekerd gaat worden via het UWV. Naar verluidt wil het kabinet de nieuwe regeling toespitsen op de werkgevers met rond tien werknemers en zou het een regeling worden waar de werkgever vrijwillig voor kan kiezen. Minister Asscher heeft aangegeven dat hij over deze plannen in gesprek wil met onder meer de werkgeversorganisaties.

### Afschaffing nihilwaardering rentekorting personeelslening eigen woning per 1 januari 2016

De door een werkgever aan zijn werknemer verleende rentekorting op een personeelslening voor de aankoop of verbouwing van een eigen woning wordt met ingang van 1 januari 2016 belast. Dit volgt uit de recent gepubliceerde Fiscale verzamelwet 2015, waarin de staatssecretaris van Financiën voorstelt de momenteel bestaande nihilwaardering voor de rentekorting af te schaffen. Voor werkgevers betekent dit dat zij verplicht worden het toegekende rentevoordeel via de salarisadministratie te belasten.



**Van der Wiel**  
Accountancy | Belasting | Advies

Midstraat 20  
8501 AP Joure

Postadres:  
Postbus 270  
8500 AG Joure

T: (0513) 74 51 10  
F: (0513) 74 51 20  
E: [info@van-der-wiel.nl](mailto:info@van-der-wiel.nl)