



Wijzigingen voor de
salarisadministratie
in 2015

Doe er uw voordeel mee

Inhoudsopave

1. Wet werk en zekerheid	1
Wet werk en zekerheid vanaf 1 januari 2015	
Wet werk en zekerheid vanaf 1 juli 2015	
2. Werkkostenregeling	3
Vaste kostenvergoeding	
Kostenonderzoek	
3. Premie en premiekortingen	4
Premiekorting voor jongere medewerker	
Afschaffing werkbonus	
Premiekorting in dienst nemen ouderen	
Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas	
Lichte stijging premie Ziektewet	
Stabiele premie WGA-vast	
Premie WGA-flex stijgt	
4. Diversen	6
Verhoging van de AOW-leeftijd	
Wettelijk minimumloon	
Subsidieregeling Praktijkleren	
Uitzendkracht krijgt inlenersbeloning in 2015	
Auto van de zaak en bijtelling	
Beoordelen en belonen	
Wijziging gebruikelijk loon directeur-grotaandeelhouder (DGA) in 2015	
Minimumloon mag straks niet meer contant	

1. Wet werk en zekerheid

Wet werk en zekerheid vanaf 1 januari 2015

De Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft als doel de rechtspositie van flexwerkers te versterken en het ontslagrecht te hervormen. Daarnaast regelt de wet enkele wijzigingen in de Werkloosheidswet (WW). De Wet werk en zekerheid wordt in fasen ingevoerd. De eerste fase treedt per 1 januari 2015 in werking.

Wijzigingen per 1 januari 2015:

1. *Proeftijd*

Een proeftijd is niet meer toegestaan in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd korter dan zes maanden. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer blijft gelden dat maximaal een proeftijd van een maand mag worden overeengekomen. Dit geldt ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, bijvoorbeeld bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor de duur van een project. In de cao kan hierop niet worden afgeweken. Als een proeftijd toegestaan is, dan mag een cao daarop een afwijking maken van maximaal twee maanden. Twee maanden proeftijd mag wel in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. *Concurrentiebeding*

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag een concurrentiebeding alleen nog maar worden opgenomen als er een schriftelijke motivering is van u als werkgever waaruit blijkt dat er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn.

3. *Aanzegtermijn*

Bij arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer, bent u verplicht de medewerker een maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te informeren, over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst (aanzegtermijn). Bij niet naleving of te late naleving moet u aan de medewerker een vergoeding verstrekken.

4. *Geen arbeid, wel loon*

U moet het loon doorbetalen als de medewerker de arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor de werkgever behoort te komen. Voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan hiervan worden afgeweken. Na de eerste zes maanden kan in de cao worden afgeweken voor incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang (oproepkrachten).

5. *Uitsluiting loondoorbetaling uitzendkrachten*

In een uitzendovereenkomst kan gedurende de eerste 26 weken worden overeengekomen dat deze eindigt op verzoek van de inlener. De periode van 26 weken kan nu bij cao onbeperkt worden verlengd. Vanaf 1 januari 2015 wordt dit beperkt tot maximaal 78 weken.

Wet werk en zekerheid vanaf 1 juli 2015

De tweede fase van de wet treedt 1 juli 2015 in werking.

Wijzigingen per 1 juli 2015:

1. *Ketenreeks*
De ketenbepaling wordt verkort. Een medewerker heeft straks al na twee jaar (of na drie tijdelijke contracten) recht op een vast dienstverband.
2. *Doorbreking keten*
De wettelijke onderbreking is nu meer dan drie maanden. Sommige cao's kennen een afwijking en daarmee vaak een kortere periode. Met de Wet werk en zekerheid de wettelijke onderbreking zes maanden en wijzigingen in de cao's zijn niet meer toegestaan. Branchepartijen zijn druk doende om de mogelijkheid te krijgen toch in cao's hiervan af te wijken.
3. *Ontslagroute*
Er komen twee vaste ontslagroutes die afhankelijk zijn van de reden van het ontslag. Voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurend ziekteverzuim van twee jaar kunt u straks alleen bij UWV Werkbedrijf terecht. Medewerkers die korter dan twee jaar ziek zijn, kunt u niet meer ontslaan om bedrijfseconomische omstandigheden. Voor ontslag vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie kunt u alleen een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter. Beide routes zijn alleen verplicht als uw medewerker niet instemt met het ontslag (beëindiging met wederzijds goedvinden).
4. *Bedenktijd*
Als medewerkers om tot een beëindiging met wederzijds goedvinden te komen een vaststellingsovereenkomst tekenen, is er voor de medewerkers een bedenktijd van twee tot drie weken.
5. *Transitievergoeding*

Als u een medewerker ontslaat die minimaal twee jaar in dienst is, of medewerkers van wie na twee jaar de tijdelijke arbeidsovereenkomst afloopt, moet u een transitievergoeding betalen. Deze vergoeding komt in de plaats van de ontslagvergoeding (de kantonrechttersformule) of is een nieuwe vergoeding bij aflopende arbeidsovereenkomsten.

6. *Scholing*
Er komt een wettelijk scholingsrecht voor medewerkers, waar een ontslag aan wordt getoetst.

2. Werkkostenregeling

Met ingang van 1 januari 2015 vervalt de regeling van vrije vergoedingen en verstrekkingen en wordt vervangen door de werkkostenregeling (WKR). In de WKR mag u maximaal 1,2% van het totale fiscale loon besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Dit noemen we de vrije ruimte. U bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen u aanwijst als werkkosten. Deze kosten moeten in de administratie worden opgenomen als eindheffingsloon en vallen daarmee onder de vrije ruimte. Over de vergoedingen in deze vrije ruimte betaalt u geen belasting. Bij overschrijding van de vrije ruimte betaalt u 80% eindheffing.

Vergoedingen en verstrekkingen die niet worden aangewezen, vallen buiten de vrije ruimte en vormen belast loon voor uw medewerker. Op het moment van betalen of verstrekken moet u bepalen of het loon wordt aangemerkt als werkkosten of dat het als loon op de loonstrook bij de medewerker moet worden belast.

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen kunnen onbelast vergoed blijven. Dit zijn de zogenaamde gerichte vrijstellingen en nihil waarderingen. Deze vergoedingen vallen buiten de vrije ruimte.

Binnen de werkkostenregeling kunt u nog steeds gebruikmaken van de cafetariaregeling. Mocht u hier meer over willen weten, dan kan uw adviseur u hier meer over vertellen.

Vaste kostenvergoeding

Met de inwerkingtreding van de WKR komen bestaande afspraken met de Belastingdienst over een vaste kostenvergoeding te vervallen, als daaraan geen kostenonderzoek ten grondslag ligt. Heeft u een vaste kostenvergoeding verstrekt, dan bent u onder de nieuwe regels van de WKR vooraf verplicht een onderzoek uit te voeren naar de hoogte en regelmaat van de kosten die worden opgenomen in de vaste kostenvergoeding. Is een vaste kostenvergoeding onderbouwd met een kostenonderzoek, dan kunnen bepaalde kosten

buiten de vrije ruimte blijven. Denk hierbij aan intermediaire kosten met een gerichte vrijstelling die in de vaste kostenvergoeding zijn opgenomen.

Kostenonderzoek

ABAB Salaris- en Personeelsdiensten betaalt de kostenvergoeding alleen netto uit via de loonstrook als u kunt aantonen, dat er een adequaat kostenonderzoek heeft plaatsgevonden of dat er een nieuwe afspraak is gemaakt met de Belastingdienst waaruit blijkt welk deel van de vaste kostenvergoeding onbelast kan worden uitbetaald. Desgewenst kunnen wij u ondersteunen bij de uitvoering van een kostenonderzoek.

Als er geen kostenonderzoek is uitgevoerd, dan moet de volledige vaste kostenvergoeding worden aangemerkt als loon. In dat geval moet u als werkgever bepalen hoe met deze vaste kostenvergoeding wordt omgegaan: wilt u deze als belast loon uitbetalen, gaat u de vergoeding bruteren of wijst u de vaste kostenvergoeding toe aan de vrije ruimte? Wij verzoeken uw keuze aan ons kenbaar te maken vóór 4 januari 2015. Wanneer u ons niet vóór 4 januari 2015 informeert dan gaan wij ervan uit dat u de vaste kostenvergoeding toewijst aan de vrije ruimte.

3. Premie en premiekortingen

Premiekorting voor jongere medewerker

Neemt u in 2015 een jongere medewerker in dienst? Dan ontvangt u een premiekorting als deze medewerker tussen de 18 en 27 jaar is én een WW- of bijstandsuitkering heeft. De arbeidsduur moet ten minste 32 uur per week bedragen en het contract moet voor minimaal zes maanden gelden. U ontvangt een premiekorting van € 3.500 per jaar.

Afschaffing werkbonus

Afhankelijk van hun inkomen, hebben medewerkers van 60 jaar of ouder (tot uiterlijk 65 jaar) recht op een werkbonus van maximaal € 1.100. Deze werkbonus wordt per 1 januari 2015 afgeschaft voor medewerkers die in 2015 60 jaar of ouder worden. Medewerkers die nu al recht hebben op de werkbonus, behouden die op basis van de overgangsregeling.

Premiekorting in dienst nemen ouderen

De leeftijdsgrens voor het in dienst nemen van ouderen verandert per 1 januari 2015. Nu kunt u deze mobiliteitsbonus toepassen als u een uitkeringsgerechtigde aanneemt van 50 jaar of ouder. In 2015 gaat deze grens naar 56 jaar.

De mobiliteitsbonus is een korting die uw onderneming ontvangt bij de betaling van de premies werknemersverzekeringen. Als u een oudere uitkeringsgerechtigde medewerker in dienst neemt, kunt u bij een fulltime dienstverband drie jaar lang € 7.000 korting krijgen.

Als uw onderneming in 2014 al een mobiliteitsbonus ontvangt voor een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder, verandert er in 2015 overigens niets. De

verhoogde leeftijdsgrens geldt alleen voor nieuwe medewerkers.

Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas

Voor het bepalen van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Wkh), worden werkgevers in één van de drie grootteklassen ingedeeld: klein, middelgroot of groot.

- Kleine werkgevers hebben een premieplichtig loon van maximaal € 314.000. Zij betalen een premie per sector.
- Middelgrote werkgevers hebben een premieplichtig loon dat ligt tussen de € 314.000 tot en met € 3.140.000. Zij betalen het gewogen gemiddelde van een premie per sector en een individuele premie.
- Grote werkgevers hebben een premieplichtig loon dat meer is dan € 3.140.000. Zij betalen een individuele premie.

Lichte stijging premie Ziektewet

Het gemiddelde premiepercentage Ziektewet (ZW) in 2015 stijgt licht. De minimumpremie blijft nagenoeg gelijk. De maximumpremie stijgt echter van 1,24% naar 1,40%. Voor grote(re) werkgevers die in 2013 instroom hebben gehad in de ZW, kan dit een (aanzienlijke) premieverhoging betekenen voor 2015. Wel daalt de correctiefactor naar 1,42.

Stabiele premie WGA-vast

De premiepercentages voor de WGA-vast blijven in 2015 redelijk stabiel.

Premie WGA-flex stijgt

De premie voor de WGA-flex stijgt in 2015. Deze stijging wordt veroorzaakt doordat dit een nieuwe premiecomponent in de premie Werkhervattingskas (Whk) is.

In 2015 worden hiermee uitkeringen gefinancierd die in vier jaar tijd zijn ontstaan (2012-2015). In 2014 was dit nog drie jaar (2012-2014). Deze premiestijging verloopt volgens verwachting en zal zich voortzetten in steeds geringere mate tot ook hier de eerste uitkeringen (in 2022) een duur van tien jaar bereiken.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt het gemiddelde premieplichtige loon vast. Voor het berekenen van de gedifferentieerde premie Whk gebruikt UWV de loongegevens van twee jaar eerder. De gedifferentieerde premie Whk over 2014 is dus gebaseerd op de gegevens van 2012.

4. Diversen

Verhoging van de AOW-leeftijd

In 2014 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus twee maanden, in 2015 is dit 65 jaar plus drie maanden.

Het is voor u en voor uw oudere medewerkers van groot belang om te kijken naar de pensioensituatie van de medewerker. Zo bouwt de medewerker in veel gevallen ook nog een individueel pensioen op. Deze ingangsdatum is niet altijd gelijk aan de ingangsdatum van de AOW.

Mogelijk verwacht u, dat uw medewerker zodra hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt uit dienst gaat, terwijl de medewerker nog plannen heeft om bij u te blijven werken. Het is zinvol hier tijdig schriftelijk afstemming over te bereiken om niet onverhoopt voor verrassingen te staan.

Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon wordt per 1 januari 2015 verhoogd met 0.44%. Het wettelijk minimumloon voor een medewerker van 23 jaar en ouder bij een volledig dienstverband bedraagt € 1.501,80 per maand.

Subsidierегeling praktijkleren

U kunt óók in 2015 gebruikmaken van de Subsidierегeling praktijkleren. U kunt deze subsidie aanvragen voor:

- Een leer-werkplek voor vmbo-leerlingen die een leer-werktraject volgen. Dit traject is specifiek gericht op het behalen van een startkwalificatie op het niveau van een basisberoepsopleiding.
- Leerlingen in het mbo die een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen.
- Studenten die een hbo-opleiding volgen in de techniek (inclusief agro) bestaande uit een combinatie van leren en werken.

- Medewerkers aan wie maatschappelijk de meeste behoefte bestaat, zoals studenten, onderzoekers, ontwerpers en promovendi in bepaalde vakgebieden.

Voor mbo-studenten die een beroepsopleidende leerweg (BOL) volgen, komt u vanaf 2014 niet meer in aanmerking voor de subsidieregeling Praktijkleren.

Uitzendkracht krijgt inlenersbeloning in 2015

Vanaf 1 maart 2015 moeten alle uitzendondernemingen de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de uitzending toepassen. Voor NBBU-leden geldt die verplichting nu al.

De uitzendkrachten hebben dan recht op dezelfde beloning als de medewerkers die in vaste dienst zijn bij de inlener. 'Gelijk werk, gelijk loon' is het principe dat hieraan ten grondslag ligt. Slechts voor enkele specifieke groepen blijft het ABU-loongebouw gehandhaafd.

Auto van de zaak en bijtelling

Als uw medewerker een auto van de zaak rijdt, moet u als werkgever een bedrag bij het loon optellen, omdat uw medewerker voordeel heeft van het privégebruik. Het bedrag is de zogenaamde bijtelling. De hoogte van de bijtelling hangt af van de auto waarin uw medewerker rijdt. De bijtelling voor milieuvriendelijke auto's hangt af van het moment waarop de auto voor het eerst een kenteken heeft gekregen. Per 1 januari 2015 wordt de tabel, waar aan de hand van het bijtellingspercentage van een auto bepaald wordt, aangepast.

Beoordelen en belonen

Voert u (nog) geen jaarlijkse gesprekken met uw medewerkers om hen te stimuleren in persoonlijke groei? Dan is dit een geschikte periode om te starten.

Mogelijk wilt u een beloning koppelen aan ontwikkel- en resultaatafspraken. Kunt u hierbij hulp gebruiken, laat uw contactpersoon het weten en onze personeelsadviseur neemt vrijblijvend contact met u op.

Wijziging gebruikelijk loon directeur-grotaandeelhouder (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 wordt 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 deze 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 ten minste 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 gebruikelijke salaris minder bedraagt dan € 5.000 (bijvoorbeeld bij een onroerend goed of beleggings bv), 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.

Minimumloon mag straks niet meer contant

Naar verwachting mag u vanaf 1 januari 2015 het salaris niet meer volledig contant uitbetalen aan uw medewerkers. U moet aan elke medewerker minimaal het wettelijk minimumloon giraal uitbetalen. De rest van het loon mag wel contant worden uitbetaald. Op deze manier kan ontduiking van het wettelijk minimumloon effectiever worden bestreden.

Bovendien staat de verrekening van huisvesting en / of ziektekostenpremies met het wettelijk minimumloon ter discussie. De loonstrook moet op verzoek van de Inspectie SZW verplicht worden verstrekt.