

Wet uniformering loonbegrip

De Wet uniformering loonbegrip (WUL) gaat per 1 januari 2013 in. Dit brengt veranderingen met zich mee die u als werkgever wel op uw netvlies moet hebben staan. Het zogenoemde uniforme loonbegrip heeft gevolgen voor bijvoorbeeld de bijtelling privégebruik auto, de levensloopregeling en de vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (Zvw). Maar er zijn nog meer wijzigingen door de invoering van de wet. Zorg dat u hiervan op de hoogte bent.

Huidige loonbegrippen

Tot dusverre wordt er gewerkt met verschillende loonbegrippen:

brutoloon	
werknemersbijdrage pensioenpremie	-
<hr/>	
brutoloon sociale verzekeringen	
levensloop	-
werknemersbijdrage premies werknemersverzekeringen (nu op nihil)	-
opname levensloop	+
bijtelling auto	
<hr/>	
loon voor de zorgverzekeringswet	
vergoeding Zvw	+
<hr/>	
loon voor de loonheffingen	
loonheffingen	-
<hr/>	
netto loon	

Nieuw loonbegrip

De WUL houdt in dat er één loonbegrip komt voor de loonbelasting/premies volksverzekeringen (loonheffing), premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Met andere woorden: het brutoloon sociale verzekeringen = loon voor de Zvw = loon voor de loonheffing (LH).

Het loonstrookje wordt zowel voor u als voor uw werknemer stukken eenvoudiger. Het loonstrookje zal immers korter en duidelijker zijn, omdat de verschillende ingewikkelde tussenberekeningen om van het bruto- naar het nettoloon te gaan, komen te vervallen, alsmede de correcties bij meerdere dienstbetrekkingen. Zoals eerder opgetekend, heeft de WUL gevolgen voor:

1. De aftrekbaarheid van de eigen bijdrage werknemersverzekeringen
2. De bijtelling privégebruik auto
3. De vergoeding Zorgverzekeringswet
4. De levensloopregeling

1. Eigen bijdrage werknemersverzekeringen

De premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) bestaat uit een werkgeversdeel en een werknemersdeel (0%). Tevens is er sprake van een premievrije voet, een franchise. Vanaf 2013 bestaat de premie Awf alleen nog uit een werkgeversdeel. Het werknemersdeel komt definitief te vervallen, evenals de franchise. De evenredige premieverdeling (EVP) oftewel de teruggaaf van werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw via de Belastingdienst, als er sprake is van een werknemer die bij meerdere werkgevers werkt, vervalt eveneens.

2. Privégebruik auto

Nu vormt de waarde van het privégebruik van de auto loon voor LH/Zvw, maar geen loon voor de werknemersverzekeringen.

In de nieuwe situatie vormt de waarde van het privégebruik van de auto loon voor alle heffingen. Als er ten onrechte gebruik wordt gemaakt van de 'verklaring geen privégebruik auto' of 'uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' zal er een naheffing van de LH/Zvw/premies voor de werknemersverzekeringen plaatsvinden bij de werknemer. Naheffing vindt echter plaats bij u als u op de hoogte was van het privégebruik.

3 Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

De bijdrage voor Zvw wordt nu ingehouden op het nettoloon. U vergoedt deze (hoge) bijdrage (7,1% in 2012) aan uw werknemer. Deze vergoeding vormt loon voor de LH, maar geen loon voor Zvw/Wnv. De verrekening van premies en bijdragen komt per 2013 te vervallen. De Belastingdienst betaalt via de zogenoemde evenredige premie- en bijdrageverrekening (EBV) te veel afgedragen premies en bijdragen na afloop van het kalenderjaar terug aan werkgevers. Veelal betreft het te veel betaalde premie Zvw. Dit is aan de orde bij een werknemer met meerdere werkgevers. Na de invoering van de WUL hoeft u deze restituties niet meer te verwerken in uw loonadministratie.

De lage bijdrage Zvw (5% in 2012) die van toepassing is bij pensioenuitkeringen en lijfrentes, wordt ingehouden op het nettoloon. Het is ook mogelijk dat er rechtstreeks aan de werknemer een teruggaaf plaatsvindt door middel van EBV.

Na de invoering van de WUL is er sprake van een werkgeversheffing: u draagt bij loon uit tegenwoordige dienstbetrekking direct de hoge inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (7,75% in 2013) af aan het Zorgverzekeringsfonds. Een en ander gaat dan geheel buiten de werknemer en diens loonstrook om. Er vindt in 2013 nog wel EBV plaats over 2012.

In 2013 blijft de lage bijdrage voor de Zvw een werknemersbijdrage. Voor de werknemersbijdrage blijft de EBV bestaan. Het maximum bijdrageloon geldt voor de werkgeversheffing en de werknemersbijdrage afzonderlijk.

4. De levensloopregeling

In de huidige situatie is de inleg van de werknemer voor de levensloopregeling voor de LH/Zvw wel aftrekbaar, maar niet voor de werknemersverzekeringen. De inleg van de werkgever vormt voor de LH/Zvw geen loon, maar wel voor de werknemersverzekeringen. Bij de opname van het levenslooptegoed is er wel sprake van loon voor de LH/Zvw, maar niet voor de werknemersverzekeringen.

Na invoering van de WUL is de inleg van de werknemer aftrekbaar voor alle heffingen en vormt de eventuele inleg van de werkgever geen loon voor alle heffingen. Wordt er levenslooptegoed opgenomen dan is wel sprake van loon voor alle heffingen.

Loonstrook in 2013

De loonstrook komt er in 2013 als volgt uit te zien:

brutoloon	
werknemersbijdrage pensioenpremie	-
inhouding levensloop	-
opname levensloop	+
bijtellling privégebruik auto	+
<hr/>	
loon voor de werknemersverzekeringen/loon voor de Zvw/loon voor de loonheffing	

Uitzonderingen

Er blijven nog uitzonderingen bestaan op het uniforme loonbegrip. Het is niet gelukt de uniformering op alle fronten door te voeren. Zo kan iemand die in Nederland woont en in het buitenland werkt in Nederland verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, maar niet onder de Nederlandse loonheffingen vallen. Er is dan geen inhoudingsplicht bij de werkgever, maar betrokkene is wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Loon dat een werknemer uit vroegere dienstbetrekking ontvangt, denk bijvoorbeeld aan een pensioenuitkering of VUT, is ook in 2013 geen loon voor de premies werknemersverzekeringen.

Eindheffingsloon is ook in 2013 in beginsel alleen loon voor de loonbelasting/premies volksverzekeringen. Er hoeven dus geen inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en werknemersverzekeringen over berekend te worden. Eindheffingsloon wegens een naheffingsaanslag is wel loon voor de premies werknemersverzekeringen.

Als iemand van 61 jaar of ouder levenslooptegoed opneemt, laat dit het volgende van het uniform loonbegrip afwijkende beeld zien:

brutoloon	
werknemersbijdrage pensioenpremie	-
bijstelling privégebruik auto	+
<hr/>	
loon werknemersverzekeringen	
opname levensloop (loon uit vroegere dienstbetrekking)	+
loon voor de Zvw/loonheffing	

Invoering tijdelijke heffingskortingen

Het doel van de WUL is dat werknemers er onder de streep niet op voor- of achteruit gaan. Om die reden zijn er wat aanpassingen doorgevoerd in de heffingskortingen. Er komt een tijdelijke heffingskorting voor personen met een pensioen- of VUT-uitkering die op het einde van het kalenderjaar nog geen 65 jaar zijn. Als voorwaarde geldt wel dat de uitkering moet vallen onder de werknemersbijdrage Zvw. Slechts één werkgever mag de tijdelijke heffingskorting toepassen. Dit is noodzakelijkerwijs niet de werkgever die de overige heffingskortingen toepast. De werknemer/uitkeringsgerechtigde moet schriftelijk opgeven welke werkgever de tijdelijke heffingskorting mag toepassen. De heffingskorting geldt alleen voor de loonbelasting, dus niet voor de premies volksverzekeringen.

Deze tijdelijke heffingskorting ziet er als volgt uit:

Jaar	Percentage	Maximum
2013	1% van de uitkering	€ 182
2014	0,67% van de uitkering	€ 121
2015	0,33% van de uitkering	€ 61

Auto van de zaak en uitkering

Heeft uw werknemer naast zijn inkomen uit het dienstverband met u ook een uitkering, zoals een WIA-uitkering, en tevens een auto van de zaak waarvoor een bijtelling geldt, dan krijgt uw werknemer vanaf 1 januari 2013 waarschijnlijk een lagere uitkering. Het UWV heeft werknemers hierover al geïnformeerd. Vanaf 1 januari 2013 telt immers de bijtelling mee bij de inkomsten die het UWV van de uitkering aftrekt. Dit betekent dat het UWV een hoger bedrag van de uitkering aftrekt, waardoor de uitkering lager kan worden. Deze wijziging is het gevolg van de WUL.

Voorbeeld gevolgen WUL

Sonja heeft recht op een WIA-uitkering van € 1.500 en daarbij een inkomen van € 1.000. 70% van deze € 1.000, dus € 700, wordt in mindering gebracht op haar uitkering. Sonja ontvangt dus een uitkering van (€ 1.500 - € 700) € 800. Stel de bijtelling bedraagt € 500. In de nieuwe situatie telt dit mee als inkomen.

Het totale inkomen van Sonja wordt dan (€ 1.000 + € 500) € 1.500. Vervolgens wordt 70% van deze € 1.500 op haar uitkering in mindering gebracht. Dat is € 1.050. Dit betekent dat Sonja dus een uitkering van (€ 1.500 - € 1.050) € 450 ontvangt. Vanaf 1 januari 2013 ontvangt zij dus (€ 800 - € 450) € 350 minder uitkering dan in 2012.

Aandachtspunten

Bijtelling auto uit pensioengrondslag

In sommige (bedrijfstak)pensioenregelingen is het pensioengevend loon gebaseerd op het loon SV. Het privévoordeel van de auto van de zaak wordt niet altijd uitgesloten. Dit betekent vanaf 2013 dat ook over de bijtelling van de auto pensioen wordt opgebouwd. Dit kan leiden tot onzuivere pensioenaanspraken met daaraan gekoppeld fiscale gevolgen. U moet er dus voor zorgen dat uw pensioenreglement vóór 1 januari 2013 wordt aangepast in die zin dat pensioen wordt opgebouwd over de uniforme heffingsgrondslag minus het voordeel van het privégebruik van de auto van de zaak. Bent u aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds dan is het raadzaam contact op te nemen met dit pensioenfonds.

Hogere kosten in verband met bijtelling auto

Heeft u veel werknemers met een inkomen beneden de premiehoogte die een auto van de zaak hebben, dan gaat u vanaf 2013 beduidend meer betalen als gevolg van de bijtelling van de auto bij het loon.

Hogere kosten bij parttimers en werknemers met lage lonen

Het vervallen van de franchise (zie onder punt 1) betekent voor u een forse kostenverhoging als u veel parttimers en/of werknemers met lage lonen in dienst hebt. Dit ondanks de verlaging van het premiepercentage. Een parttimer met een maandloon krijgt onder de huidige regelgeving wel de volledige franchise.

WIA-premie na 18 maanden levensloopverlof

Op dit moment wordt een werknemer die langer dan 18 maanden levensloopverlof opneemt voor de WIA niet langer als werknemer beschouwd. Dit betekent dat u geen WIA-premies meer hoeft te betalen en uw werknemer geen recht meer heeft op een WIA-uitkering. Deze situatie is in strijd met het uniforme loonbegrip, omdat de overige premies nog wel verschuldigd zijn. In de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) wordt daarom per 2013 bepaald dat u ook na 18 maanden levensloopverlof WIA-premie moet blijven afdragen. De werknemer bouwt echter geen uitkeringsrechten op over die langere periode.

Loonstaat vrijwel ongewijzigd

Onderstaand de loonstaat zoals deze er in 2013 uit zal zien. U ziet dat er bepaalde kolommen als gevolg van de invoering van de WUL zijn vervallen, namelijk:

- kolom 6 (totaal kolom 3, 4 en 5)
- kolom 9 (loon in geld uitsluitend voor de LB/PVV)
- kolom 10 (loon anders dan in geld, uitsluitend voor de LB/PVV)
- kolom 11 (ingehouden premie WW en vereveningsbijdrage)
- kolom 13 (loon, uitsluitend voor de LB/PVV)

Voor werknemers uit tegenwoordige dienstbetrekking zijn in 2013 de bedragen in kolom 8, 12 en 14 gelijk. Daarin staat het uniform heffingsloon. In de rubriek 'gegevens voor de tabeltoepassing' vult u normaliter in of u de loonheffingskorting toepast voor uw werknemer. Vanaf 2013 kunt u ook invullen of u de jonggehandicaptenkorting of de tijdelijke heffingskorting wilt toepassen.

Loon-tijdvak	Nummer inkomsten-verhouding	Loon in geld	Loon anders dan in geld	Fooiën en uitkeringen uit fondsen	Aftrekposten voor alle heffingen	Loon voor de Wnv
kolom 1	kolom 2	kolom 3	kolom 4	kolom 5	kolom 7	kolom 8

Loon voor de Zvw	Loon voor de LB/PV	Ingehouden LB/PV	Ingehouden bijdrage Zvw	Uitbetaald bedrag (kolom 3-7-15-16)	Arbeidskorting	Levensloopkorting
kolom 12	kolom 14	kolom 15	kolom 16	kolom 17	kolom 18	kolom 19