



Wet Uniformering Loonbegrip: de voor- en nadelen

29 oktober 2012

Op 1 januari 2013 treedt de wet Uniformering Loonbegrip (WUL) in werking. Deze wet brengt één loonbegrip voor de loonbelasting, de premies volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Die uniformering moet het loonstrookje van alle werknemers in ons land een stuk eenvoudiger maken. Voor werkgevers brengt de WUL een forse administratieve lastenverlichting; die lastenverlichting is geraamd op € 380 miljoen. Die raming ziet op alle werkgevers gezamenlijk, voor individuele werkgevers kan de WUL flink kostenverhogend uitpakken. De samenstelling van het personeelsbestand – met hogere, lagere of middeninkomens – is hierbij beslissend. Werkgevers doen er verstandig aan de financiële gevolgen van de WUL tijdig in beeld te brengen. In deze special een overzicht van de praktische gevolgen van de WUL.

Eén heffingsgrondslag

De uniformering van het loonbegrip, met één heffingsgrondslag voor alle loonheffingen, omvat vier aanpassingen van het huidige systeem, te weten:

- het vervallen van de franchise, de premievrije som voor de berekening van de WW-Awf-premie (Werkloosheidswet en Algemeen werkloosheidsfonds);
- de inleg in de levensloopregeling wordt voortaan hetzelfde behandeld als pensioenpremies: de omkeerregel wordt toegepast;
- de bijtelling voor privégebruik auto gaat deel uitmaken van de heffingsgrondslag voor de werknemersverzekeringen, en
- de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet van werknemers én de werkgeversvergoeding Zvw worden afgeschaft. Uitsluitend de werkgever wordt een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw verschuldigd; voor de werknemers is de bijdrage van de werkgever geen loon.

Vervallen franchise WW-Awf

Het vervallen van de franchise, de premievrije som, voor de Ww-Awf heeft uitsluitend betekenis voor werkgevers. Werknemers betalen al sinds 1 januari 2009 geen premies meer voor de WW. Het vervallen van de franchise betekent dat de heffingsgrondslag (op basis van de cijfers voor 2012) toeneemt met een bedrag van € 17.229. De WW-Awf-premie kan daardoor omlaag van 4,55% naar 2,05%. Volgens het kabinet zal deze ingreep macro gezien volledig budgettair neutraal verlopen. Dat kan zo zijn, maar voor de micro-werkgever met werknemers met een lager loon kan deze aanpassing wel leiden tot een stijging van de WW-lasten. De nieuwe regeling pakt nadelig uit bij werknemers met meerdere werkgevers. Iedere werkgever moet de premies werknemersverzekeringen afdragen, tot het premiemaximum is bereikt. Doordat meerdere werkgevers die premies betalen, wordt dat premiemaximum eerder overschreden. Onder de huidige regeling betaalt de Belastingdienst die 'boven-max-premies' pro rata terug aan de betreffende werkgevers. In het nieuwe systeem vervallen die terugbetalingen.

De voor 2013 te verwachten premieverlaging – door het afschaffen van de franchise van € 17.229 – is inmiddels achterhaald. Bij de formatie van het kabinet Rutte-2 zijn afspraken gemaakt over de hervorming van de arbeidsmarkt, en in dat kader wordt er in 2013 een tijdelijke verhoging van de WW-premie doorgevoerd. Dat leidt voor iedere werkgever tot een stijging van de WW-lasten. De exacte omvang daarvan is nog niet bekend.

Fiscale behandeling levensloopregeling

De inleg in de levensloopregeling wordt vanaf 2013 behandeld als pensioenpremies: de omkeerregel is van toepassing.

De *inleg* in de levensloopregeling vermindert het sociale verzekeringspremieloon. Dat levert werkgevers een premiebesparing op bij werknemers die inleggen in de levensloopregeling en een salaris hebben onder het premiemaximum van € 50.064 (2012). De inleg vermindert ook het uitkeringsloon. En dat kan tot een lagere uitkering leiden bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid van de werknemer. Onder de huidige regeling is dat nadelig effect voor werknemers niet aan de orde, de wetgever heeft daar indertijd expliciet voor gekozen; onder de nieuwe regeling wordt dit anders. Werknemers die nog (kunnen en willen) deelnemen aan de levensloopregeling moeten dit nadelige uitkeringseffect meewegen.

De WUL brengt een *opname* uit de levensloopregeling onder het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, en daarmee wordt een opname onderworpen aan de premieheffing werknemersverzekeringen. Dat leidt recht-toe, recht-aan tot een dubbele heffing. Werkgevers hebben over de inleg in de levensloopregeling tot 2013 – het levensloopspaarsteekgoed – al premies werknemersverzekeringen betaald. Bij een opname is de werkgever daarover opnieuw premies verschuldigd! Dat nadeel doet zich bij alle werkgevers voor als hun werknemers 'oud' levensloopgeld gaan opnemen. Door deze nieuwe aanpak wordt voortaan ook premie verschuldigd over het rendement op het levensloopteekgoed.

Bijtelling privégebruik auto van de zaak

Onder de huidige wettelijke regeling valt de bijtelling privégebruik auto onder de loonbelasting en de heffing van premies volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. De bijtelling maakt geen deel uit van de grondslag voor de premieheffing werknemersverzekeringen. Dat gaat per 1 januari 2013 veranderen, de werkgever wordt dan alsnog premies werknemersverzekeringen verschuldigd over de bijtelling. Het premieloon gaat omhoog, en ook het uitkeringsloon, de basis voor een uitkering bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid van de werknemer.

Als de werknemer een 'verklaring geen privégebruik' of bij een bestelauto een 'verklaring uitsluitend zakelijk gebruik' heeft, doet zich dit effect niet voor. Er is dan geen bijtelling, en dus geen heffing.

Als blijkt dat de werknemer ondanks die verklaringen toch privé rijdt (bij een personenauto meer dan 500 kilometer) kan de inspecteur thans een naheffingsaanslag loonbelasting/premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijk bijdrage Zorgverzekeringswet opleggen. Daar komt volgend jaar een aanslag premies werknemersverzekeringen bovenop. Die aanslag wordt in beginsel opgelegd aan de automobilist, de werknemer. In de wet is expliciet vastgelegd dat de bij de werknemer nageheven premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet géén negatief loon zijn. Een premieaanslag bij de werknemer heeft geen effect op de heffing van de premies werknemersverzekeringen ten laste van de werkgever. Daardoor kunnen er meer premies worden geheven dan het premiemaximum.

De premieaanslag kan onder omstandigheden aan de werkgever worden opgelegd. Dat is het geval als de werkgever wist of had moeten weten dat de verklaringen van de werknemer inzake het privégebruik onjuist zijn.

De werkgeversbijdrage Zorgverzekering

De WUL brengt een nieuw systeem voor de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (Zvw). Vanaf 2013 is de werkgever die bijdrage verschuldigd, en hij heeft geen verhaalsrecht op de werknemer/Zvw-verzekerde. De werknemer hoeft over zijn loon geen bijdrage meer te betalen. En de nieuwe werkgeversbijdrage vormt geen loon voor de werknemer. Die bijdrage gaat buiten de loonstrook om, en dat maakt het allemaal een stuk eenvoudiger.



De werkgever is de bijdrage Zvw verschuldigd over het door hem betaalde loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De wet kent hierop een paar uitzonderingen. Dat zijn – onder meer – de naheffing bij werknemers over de bijtelling privégebruik auto (zie hiervoor), het loon dat betaald wordt bij 'opting-in' voor de loonbelasting, en het loon van directeuren-grotaandeelhouders. Bij DGA's moet de BV de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wél op het loon inhouden en afdragen.

In het nieuwe systeem is de Zvw-bijdrage door de werkgever géén loon meer voor werknemers. Om te voorkomen dat werknemers daardoor een substantieel voordeel behalen – en de overheid een navenant nadeel, geraamd op € 7,7 miljard! – is een pakket aan maatregelen getroffen om dit effect te neutraliseren. Het tarief is de eerste twee schijven van de inkomstenbelasting wordt verhoogd, in de eerste schijf met 3,45%, in de tweede met 0.05%, en de arbeidskorting gaat omlaag.

Een werknemer met meerdere werkgevers, die ieder hun inkomensafhankelijke bijdrage Zvw betalen, heeft onder het nieuwe systeem geen recht meer op teruggave als zijn gezamenlijke werkgevers meer premies Zvw hebben betaald dan het premiumaximum.

De WUL kent ook een harmonisatie van het maximum premieloon voor de werknemersverzekeringen (in 2012 € 50.064) en het maximale bijdrageloon voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (in 2011 € 33.427).

De regering heeft deze harmonisatie een jaar naar voren gehaald en al doorgevoerd per 1 januari 2012. Het percentage van de Zorgverzekeringswet (7,75% in 2011) is hierdoor per 1 januari 2012 gedaald tot 7,10%, de grondslag verhoogd van € 33.427 naar € 50.064. Daardoor is de maximale bijdrage voor de Zorgverzekeringswet in 2012 per werknemer met € 965 toegenomen. Een strijdbare werknemer procedeert tegen deze verhoging. Hij stelt dat de verhoging van het Zvw-maximum bij wet had moeten worden geregeld, en niet bij een ministerieel besluit. De uitspraak is deze zaak houdt u van ons tegoed.

Conclusie

De uniformering van het loonbegrip vereenvoudigt de loonstrook en leidt tot minder administratieve lasten voor werkgevers. De omschakeling per 1 januari 2013 vergt wel extra werk en aandacht van werkgevers. Zij moeten de premie-effecten van de WUL tijdig in beeld krijgen, om verrassingen te voorkomen en zo nodig nog dit jaar maatregelen treffen om een lastenstijging binnen hun onderneming te vermijden.