

Vergaderjaar 2018–2019

33 682

Evaluatie Wet uniformering loonbegrip

Nr. 19

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2018

Bij motie van 11 april 2018 hebben de leden Van Weyenberg en Wiersma de regering verzocht te onderzoeken op welke manier de verschillende componenten van de loonsom inzichtelijk gemaakt kunnen worden op de loonstrook, maandelijks of jaarlijks (Kamerstuk 34 775 XV, nr. 102). In deze brief geef ik u de bevindingen van het onderzoek.

De motie constateert dat de loonkosten en de verdeling van de loonruimte worden bepaald door meer dan alleen cao-lonen, zoals door nadere afspraken over pensioen, sociale zekerheid of duurzame inzetbaarheid. Volgens de motie hebben werknemers niet altijd zicht op deze verschillende componenten van hun loonsom, en zouden zij er baat bij hebben om wel zicht te hebben op waar de loonruimte aan wordt besteed. Daartoe verwijst de motie naar voorstellen voor een zogenoemde «eerlijke loonstrook».

Werkgevers verstrekken bij gelegenheid van de betaling van het loon aan hun werknemers een «loonstrook». Dit document is op papier of digitaal, maar verder vormvrij. Over dit document is in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:626) slechts geregeld wat er ten minste in moet staan. Zo bevat de loonstrook een opgave van het loonbedrag, van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, van de gespecificeerde bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, en het bedrag van het wettelijke minimumloon waarop de werknemer recht heeft. De loonstrook vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, en de overeengekomen arbeidsduur.

De informatie op de loonstrook varieert tussen werkgevers, mede afhankelijk van de salarisdienstverlener waarvan zij gebruik maken, en de aard van het bedrijf en de sector of branche waarin de werkgever werkzaam is. De loonstrook kan bijvoorbeeld naast de voorgeschreven gegevens ook informatie bevatten over vakantiedagen, gewerkte uren en locaties, functieomschrijving en onbelaste vergoedingen. Vaak bevat de

loonstrook ook cumulatieve opgaven, dus van al het loon dat is ontvangen en andere bedragen vanaf het begin van het kalenderjaar of vanaf het latere begin van de arbeidsrelatie in het kalenderjaar tot en met de laatste loonstrook.

Naast de reguliere loonstrook moet de werkgever jaarlijks een jaaropgave verstrekken aan de werknemer. Deze omvat volgens de Wet op de loonbelasting 1964 ten minste een opgave van het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon, de op dat loon ingehouden belasting en premie voor de volksverzekeringen, de op dat loon ingehouden inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet, de over dat loon door de inhoudingsplichtige verschuldigde premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en de met de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen verrekende arbeidskorting. De vermelding op de jaaropgave van de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet, die voor rekening komen van de werkgever over het loon, vloeit voort uit een motie van het toenmalige Kamerlid Groot¹.

Naast de werkgeverslasten voor werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de zorgverzekeringswet is wettelijk niet voorgeschreven dat nog meer gegevens over kosten van werkgevers moeten worden opgenomen in de loonstrook of jaaropgave.

De loonstrook is op papier of digitaal, maar verder vormvrij. De jaaropgave kan ook een geïntegreerd onderdeel zijn van de cumulatieve cijfers in de loonstrook van het laatste aangiftetijdvak die aan de werknemer is uitgereikt. Het staat de werkgever ook vrij om zijn werknemers jaarlijks of tussentijds te informeren over de lasten die bovenop het loon komen en die voor rekening blijven van de werkgever. Zo kunnen werkgevers bijvoorbeeld bij het begin of einde van het jaar een document verstrekken waarin ze kosten van de werkgever vermelden, zoals het werkgeversdeel van de pensioenpremie, van verzekeringen of betalingen op grond van de cao voor opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Dit kan op basis van vrijwilligheid of kan voortvloeien uit afspraken die gemaakt zijn in de cao.

Naar aanleiding van de motie is technisch advies gevraagd aan softwareontwikkelaars van het klankbord salaris. Softwareleveranciers verzorgen de software waarmee werkgevers hun personeels- en loonadministratie voeren. De Belastingdienst staat in contact met hen via het OSWO (team Ondersteuning Softwareontwikkelaars), sinds eind september 2018 omgevormd tot Ondersteuning Digitaal Berichtenverkeer (ODB)². De personeels- en salarisadministratie is de basis voor de loonaangiften aan de Belastingdienst en de loonstrook voor de werknemers.

De softwareleveranciers geven aan dat in principe het toevoegen van extra gegevens aan de loonstrook mogelijk is. Werkgevers kunnen nu al hun softwareleverancier vragen om extra gegevens toe te voegen. In de praktijk wordt door werkgevers vrijwel niet om toevoeging van gegevens over de werkgeverslasten gevraagd. Ook vanuit (organisaties van) werknemers is hen geen behoefte bekend. Het komt wel voor dat werkgevers, los van de loonstrook, hun werknemers inzicht bieden in (een deel van de) kosten van de werkgever. Volgens de softwareleveranciers is er bij werkgevers wel behoefte aan inzicht in hun totale personeelskosten, maar daarvoor is doorgaans geen

¹ Motie van het lid Groot, 12 november 2013, Kamerstuk 33 682, nr. 11 en brief regering Kamerstukken 33 682 en 32 131, nr. 12.

² <https://odb.belastingdienst.nl/>

berekening per individuele werknemer noodzakelijk. De informatie daarvoor is niet alleen afkomstig uit de personeels- en salarisadministratie, maar ook uit de financiële administratie.

Verder zijn de kosten van de werkgever heel divers en niet direct uit te drukken in een percentage van het loon zoals werkgeversdeel van de pensioenpremie of de premies werknemersverzekeringen. Het gaat namelijk ook om kosten die niet aan één werknemer gekoppeld zijn, maar voor het hele personeel of een deel daarvan. Bijvoorbeeld een sectorfondsbijdrage waarvan de premiehoogte mede gerelateerd is aan de omvang van de totale loonsom van het personeelsbestand³ waarin ook een franchise is verwerkt. Ook genoemd worden kosten zoals abonnementstarief en begeleidingskosten voor werknemers van de arbodienst, gebruik fitnessruimte, restaurantvoorziening, parkeerplaatsen, leaseauto's, opleidingsbudgetten, voorzieningen en stop-lossverzekeringen voor loondoorbetaling bij ziekte of voor transitievergoedingen, vervangingskosten bij ziekte, reservering voor uitbetaling van niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen en werkgeversdotaties aan het personeelsfonds of de personeelsvereniging. Een deel van de kosten wordt door werkgevers op grond van de werkkostenregeling (WKR) nu juist niet meer toegerekend aan individuele werknemers, maar blijft als geheel buiten de heffing of wordt door de werkgever onder de eindheffing opgenomen. Indien deze posten ook op de loonstrook worden opgenomen, zouden ze via verdeelsleutels (naar rato van salaris of hoofdelijke omslag) moeten worden toegerekend aan individuele werknemers. Toerekening van dit soort kosten aan individuele werknemers op de loonstrook leidt dan tot extra administratieve lasten in tegenstelling tot de verlichting die werd beoogd met de WKR. Bij verstrekking van gegevens moeten vooraf afspraken gemaakt worden over de kosten die meegenomen worden en de wijze van toerekenen.

Opgemerkt werd door de softwareleveranciers dat de ruimte op de maandelijkse loonstrook beperkt is en gevuld wordt met veel gegevens over het loon en de inhoudingen en de cumulatieve gegevens, soms aangevuld met gegevens over vakantiereservering, keuzebudgetten, tijdregistraties en dergelijke. De loonstrook past soms met moeite op een A4. Voor veel werknemers is, zo geven de softwareleveranciers aan, de loonstrook nu al moeilijk leesbaar, ondanks ordening en toelichtingen. Toevoeging van extra gegevens die geen invloed hebben op het brutonetotrajact en die voor de werknemer niet maandelijks relevant zijn, maakt de loonstrook omvangrijker en ingewikkelder. Dit zal volgens hen de inzichtelijkheid van de loonstrook niet ten goede komen.

Naast het technische advies van de softwareleveranciers is er contact geweest met VNO-NCW en MKB-Nederland over deze motie. VNO-NCW en MKB-Nederland hebben daarna in een brief van 2 november 2018 aan de Minister voor Medische Zorg⁴ het initiatief van de motie ondersteund. Hierbij wordt een loonstrook genoemd die de totale loonkosten beschrijft die de werkgever maakt. Hun voorstel is dat met enkele werkgevers en/of sectoren pilots worden uitgevoerd met zo'n loonstrook. Bij de pilots kunnen werknemers worden betrokken, die meekijken hoe hun loonstrook begrijpelijker wordt gemaakt. Na evaluatie van de pilots kan volgens VNO-NCW en MKB Nederland gekeken worden hoe de «eerlijke loonstrook» breed kan worden toegepast.

³ Bijvoorbeeld de premie is 1,4% over de totale loonsom tot 1,2 mln, en 0,9% voor het deel boven die loonsom

⁴ <https://www.vno-ncw.nl/nieuws/eerlijke-loonstrook-maakt-werkenden-bewust-van-kosten-zorg>

Op grond van het onderzoek bij softwareontwikkelaars is het de vraag of de maandelijkse loonstrook de meest geschikte plek is om werknemers inzicht te geven in de verschillende componenten van de loonsom. Duidelijk is dat VNO-NCW en MKB-Nederland belangstelling hebben om een uitgebreider beeld te presenteren van de loonkosten. Nog niet duidelijk is of werknemers behoefte hebben aan extra informatie op de loonstrook.

Het presenteren van de volledige werkgeverslasten, buiten de wettelijke werkgeverslasten die al inzichtelijk worden gemaakt op de jaaropgave, brengt extra complexiteit met zich mee. Daarmee vergroot het de administratieve lastendruk voor werkgevers, terwijl dit kabinet juist de administratieve lasten voor bedrijven wil verlagen. De uitkomsten van een pilot kunnen tot een andere conclusie leiden.

Ik sta open voor initiatieven voor het verstrekken van meer informatie over de kosten van werkgevers aan werknemers. Pilots zouden een goed beeld kunnen geven over de kosten waarover gegevens zouden kunnen worden verstrekt aan werknemers en welke wijze dan het meest aangegeven is. Van belang is dat bij verstrekking van gegevens deze voor werknemers duidelijk inzicht opleveren en dat er voor werkgevers geen grote administratieve lasten aan verbonden zijn.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees