

Van de salarisadvies plank: tips en adviezen

Maandelijks ontvang je een mail over de salarisverwerking van medewerkers van ons, al dan niet met verwerking van aangeleverde mutaties. Regelmatig hebben we mail of telefonisch contact met een groot aantal klanten over diverse salaris gerelateerde onderwerpen. In deze nieuwsbrief 'Van de salarisadvies plank: tips en adviezen' delen we een aantal onderwerpen die bij klanten spelen en je mogelijk verrast, tot nadenken zet of stimuleren om je eigen (onbewuste) vraag eens bij ons neer te leggen en over te sparren.

CAK-inhouding:

Een werkgever werd verrast met een brief van het CAK om voor een medewerker een bedrag op het inkomen in te houden, omdat medewerker de zorgpremie 6 maanden of langer niet had betaald. De betreffende brief werd ons gemaild met de vraag of dit mogelijk was of dat werkgever dit zelf maandelijks moest gaan verrekenen. Deze bestuursrechtelijke premie richten wij bij de medewerker in als netto inhouding en splitsen het bedrag af van het nettoloon ter betaling aan het CAK met vermelding van het betalingskenmerk op de salarisspecificatie. Bij gebruik van een SEPA-betaalbestand gaat de betaling direct naar CAK met betalingskenmerk.



Telefonisch hebben we na deze mail contact opgenomen met de werkgever met het advies om met de medewerker in gesprek te gaan over deze betalingsachterstand. Mogelijk kan aandacht aan medewerker openheid geven in een ontstane (privé) situatie waarbij in samenwerken tussen medewerker en werkgever een oplossing kan worden gevonden om erger (loonbeslag bij medewerker via werkgever door gerechtsdeurwaarder) te voorkomen.

Wissel bijtelling auto:



Een medewerker rijdt een auto van de zaak alleen voor zakelijk gebruik en heeft hiervan een 'Verklaring geen privégebruik' van de Belastingdienst. De werkgever stelt per half juni een nieuwe auto ter beschikking aan de medewerker als vervanging. Het privéleven van de medewerker is nogal veranderd door komende gezinsuitbreiding en een verhuizing, waardoor het praktischer is om de nieuwe auto wel privé te gaan gebruiken.

De werkgever vindt het prima, maar neemt toch nog even contact met ons op of er gevolgen zijn voor deze aanpassing. Het antwoord op deze vraag werd iets langer dan 'Wat een mooi bericht dat medewerker vader gaat worden'.

Naast het feit dat de medewerker vanaf half juni een bijtelling auto op zijn salarisspecificatie zou kunnen gaan zien waarover loonheffing wordt berekend en ingehouden zodat het nettoloon lager zou kunnen gaan worden, zal vanaf 1 januari met terugwerkende kracht de huidige auto waarbij de 'Verklaring geen privégebruik auto' op van toepassing was ook moeten worden bijgeteld.

Een 'Verklaring geen privégebruik auto' ziet op een geheel jaar en niet naar rato van een autowissel.

In overleg met de werkgever werd de uitkomst dat de medewerker de nieuwe auto het lopend jaar nog niet privé gaat gebruiken en dat medewerker het nieuwe kenteken doorgeeft aan de Belastingdienst voor zijn 'Verklaring geen privégebruik'. (Beide auto's zijn voorzien van een black-box voor de kilometeradministratie).

De gezinsuitbreiding wordt aan het eind van het jaar verwacht bij de medewerker, waardoor de urgentie van dit uitstel te overzien is voor medewerker.

Vanaf 1 januari komend jaar gaat de medewerker de nieuwe auto privé gebruiken met zijn gezin en zal deze auto worden bijgeteld via zijn salaris.

In ieder geval hebben we de medewerker via werkgever veilige kilometers toegewenst.

Een soortgelijke situatie deed zich voor bij een DGA die een Porsche 922 (fiscale waarde ruim € 250.000) alleen zakelijk reed.

Halverwege het jaar wilde ze ook privé gebruik gaan maken van de auto.

Gezien de maandelijkse correctie bijtelling auto van +/- € 4.600 bruto per maand vanaf januari, werd haar keuze om nog een paar maanden extra een kilometeradministratie bij te houden.

Vanaf 1 januari van het opvolgende jaar 'geniet' zij van het privégebruik auto doormiddel van bijtelling auto op haar salaris. Afweging kan zijn om na te gaan of auto naar privé dan fiscaal niet aantrekkelijker is.



Arbeidsovereenkomst:

Afspraken vastleggen met een medewerker in een arbeidsovereenkomst is verstandig, de arbeidsovereenkomst blijft echter een 'saai document' vooral voor jongeren.

Onlangs kwamen wij een origineel en fris exemplaar tegen bij een CAO partij.

Welkom bij [bedrijfsnaam] [voornaam werknemer]!

We wensen je een mooie start bij ons bedrijf.



Dit is jouw arbeidsovereenkomst

We leggen hierin samen vast wat je voor ons gaat doen, vanaf wanneer én wat jouw arbeidsvoorwaarden zijn. In deze arbeidsovereenkomst staat ook:

- wat wij van jou verwachten én wat jij van ons mag verwachten;
- wat de belangrijkste afspraken zijn over je werk en je arbeidsvoorwaarden;
- waar je andere belangrijke informatie kunt vinden.



Startdatum en leidinggevende

Je start op [datum] bij ons in de functie van [functienaam]. [naam en contactgegevens] is je leidinggevende. Waar je werk uit bestaat en wat we van je verwachten, staat in wat we een 'functieprofiel' noemen.



Wat ga je bij ons doen en wat verdienen je daarmee?

Wij blijven ons standaard exemplaar aanbieden voor je medewerker op basis van in het verleden gemaakte afspraken over de inhoud, maar voel de vrijheid om deze bedrijfseigen te maken (bij voorkeur consistent naar de toekomst om misverstanden met medewerkers te voorkomen).

Reservist:



Gezien diverse spanningen in de wereld ver weg en relatief dichtbij, zijn er medewerkers die als reservist willen (gaan) dienen. Een medewerker hoeft dit niet te melden bij de werkgever als er geen nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Als werkgever kun je de medewerker faciliteren door afspraken te maken over het volgen van (verplichte) opleidingen bij Defensie tijdens reguliere werktijden, opname van onbetaald verlof en zelfs aanpassing van de arbeidsduur per week.

Bij inzet van een reservist bij Defensie tijdens onbetaald verlof voor onbepaald tijd, dient de pensioenopbouw verlaagd te worden bij je pensioenfonds. Om fiscale redenen mag er geen sprake zijn van pensioenopbouw bij twee werkgevers tegelijkertijd.

Op grond van de "Regeling werkgeverstegemoetkoming langdurige inzet reservisten" kun je als werkgever een tegemoetkoming van € 55,00 per werkdag ontvangen voor de afwezigheid van de medewerker. Voorwaarde is dat de medewerker minimaal 3 maanden als reservist werkzaam is en voor minimaal 24 uur per week wordt ingezet.

Dit onderwerp kwam via een nieuwsbrief op ons pad en willen we je niet onthouden. Breng het onderwerp eens ter sprake tijdens een informeel moment met medewerkers, want een reservist is een mooie vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Dit waren 4 random onderwerpen van de (gevulde) salarisadvies plank. Mogelijk ter lering, vermaak en / of overdenking.

Wilt u meer informatie over loonbeslag ?
Laat het ons weten, dan ontvang je de Memo Loonbeslag met aandachtspunten

Voor meer vragen kunt u contact opnemen met onze salarisadviseur Ria Kooiman.

Papendrecht, september 2025