

ACTIEPUNTEN ^{EIND} 2019

voor werkgevers en werknemers



ANDER
ARBEIDSRECHT

VOORBEREID **2020** IN



MEER VRIJE
RUIMTE



MINDER AFTREK



ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS



Inhoudsopgave

03	Vraag eHerkenning aan
03	Voorkom verrassingen bij de jaarafrekening werkkostenregeling
03	Profiteer nog maximaal van het Lage-inkomensvoordeel
04	Optimaal vrije ruimte benutten
04	Vanaf 2020 langer LKV voor doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
04	Dien tijdig aanvraag S&O-afdrachtvermindering in
05	Maak gebruik van extra subsidie Praktijkleren
05	Einde overgangsregeling indeling in vaksector voor uitzendwerkgevers
05	Bereid u voor op de wijzigingen in de WW-premie
06	Check de looptijd van uw tijdelijke contracten
06	Uw oproepkrachten vaste uren aanbieden
07	Ontslag uitstellen
07	Regels payrolling wijzigen
07	Wijzigingen in de transitievergoeding
08	Checklist actiepunten voor werkgevers en werknemers

In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 21 november 2019. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.

ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Vraag eHerkenning aan

Doet u loonaangifte met behulp van het programma op de website van de Belastingdienst en wil u dit ook volgend jaar blijven doen? Dat kan alleen als u overstapt naar 'Mijn Belastingdienst Zakelijk'. Hiervoor heeft u eHerkenning nodig. Dit is een inlogmiddel voor bedrijven, vergelijkbaar met DigiD. Met eHerkenning kunt u met één inlogmiddel veilig inloggen bij ruim 400 overheidsinstanties. U kunt eHerkenning aanvragen bij door de overheid **erkende leveranciers**. Maar doe het wel snel, want de tijd dringt om dit nog tijdig te regelen.

Ketenmachtiging

Een andere optie is dat u uw adviseur machtigt om van de ketenmachtiging gebruik te maken. Uw adviseur mag dan namens u een online dienst regelen met eHerken-

ning. U hoeft dan niet zelf een eHerkenningsmiddel aan te vragen.

Ook verplicht voor werkgeversportaal UWV!

Sinds 1 november jl. moet u ook door middel van eHerkenning inloggen in het werkgeversportaal bij het UWV. Hierop verwerkt het UWV inkomens-, persoons- en gezondheidsgegevens van werknemers die u als werkgever doorgeeft. De gegevens worden gebruikt om uitkeringen te bepalen. Uit onderzoek blijkt echter dat veel werkgevers de overstap naar eHerkenning nog niet hebben gemaakt. Doe dat zo snel mogelijk, zodat u voorkomt dat uw werknemers hun uitkeringen niet op tijd krijgen. Begin volgend jaar wordt gestart met het afsluiten van de oude inlogmethode. U krijgt hiervan slechts een week van te voren bericht.

Voorkom verrassingen bij de jaarafrekening werkkostenregeling

In januari 2020 moet u beoordelen of u in 2019 de vrije ruimte hebt overschreden. Blijft het totale eindheffingsloon binnen de vrije ruimte, dan hoeft u geen eindheffing aan te geven en te betalen. Wordt de vrije ruimte overschreden, dan betaalt u 80% eindheffing over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon. De eindheffing wordt aangegeven in de eerste loonaangifte van 2020. U kunt de eindheffing voorkomen door tussentijds te controleren of u de vrije ruimte niet overschrijdt. Heeft u al in 2019 eindheffing betaald? U kunt dan achteraf te veel of te weinig eindheffing hebben betaald. U corrigeert dit ook in de loonaangifte over het eerste tijdvak van 2020.

⚠ Let op!

Vanaf het aangiftejaar 2020 mag u de eindheffing later aangeven, namelijk pas bij de loonaangifte over het tweede loontijdvak van 2021, die in maart 2021 wordt gedaan.

Aanwijzen in 2019

U komt alleen voor een vrijstelling binnen de vrije ruimte in aanmerking en u kunt alleen gebruikmaken van de gerichte vrijstelling als u de vergoeding of verstrekking aanwijst als eindheffingsbestanddeel. De Belastingdienst neemt gedurende het kalenderjaar aan dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden als de vergoeding of verstrekking niet tot het loon van de werknemer is gerekend. Ontdekt de Belastingdienst de aanwijzing buiten het kalenderjaar, dan zal de vergoeding of verstrekking worden beschouwd als belast loon van de werknemer. De gerichte vrijstellingen en de vrije ruimte zijn dan niet alsnog van toepassing.

Profiteer nog maximaal van het Lage-inkomensvoordeel

Het Pensioenakkoord heeft grote gevolgen voor het Lage-inkomensvoordeel (LIV). Om de uitgaven als gevolg van het Pensioenakkoord te dekken, is voorgesteld om de Wet tegemoetkomingen loondomein aan te passen. Nu zijn er twee groepen werknemers voor wie u het LIV kunt ontvangen, namelijk:

1. werknemers met een gemiddeld uurloon van gelijk of meer dan € 10,05, maar niet meer dan € 11,07; en
2. werknemers met een gemiddeld uurloon van meer dan € 11,07, maar niet meer dan € 12,58.

Met ingang van 2020 krijgt u één bedrag voor het LIV van € 0,51 per verloond uur, met een maximum van € 1.000 per werknemer per kalenderjaar. De hoogte van het LIV in 2020 wordt gebaseerd op het gemiddelde uurloon van € 10,05 of meer, maar niet meer dan € 12,58.

Het hoge tarief van € 1,01 per verloond uur en maximaal € 2.000 per werknemer per kalenderjaar vervalt dus.

Ook minder jeugd-LIV

Als de plannen doorgaan krijgt u vanaf 2020 ook minder jeugd-LIV. De bedragen worden dan gehalveerd en met ingang van 2024 wordt het jeugd-LIV helemaal afgeschaft. U wordt dus vanaf 2020 minder gecompenseerd voor de verhoging van het minimumjeugdloon sinds juli 2017.

Actiepunt

Controleer daarom dit jaar of u maximaal profiteert van het huidige LIV.

Dien tijdig aanvraag S&O-afrachtvermindering in

De afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O) gaat wijzigen. Zo komen er vier momenten waarop u per kalenderjaar de afdrachtvermindering S&O kunt aanvragen. Nu zijn dat nog drie momenten. U mag de aanvraag nog indienen op de laatste dag voor de dag waarop de periode van het S&O-werk begint. Nu is dat nog een maand voorafgaand aan die periode. Begint die periode op 1 januari, dan moet u uiterlijk op 20 december van het voorafgaande kalenderjaar de S&O-afrachtvermindering hebben aangevraagd.

⚠ Let op!

Begint het S&O-werk op 1 januari 2020, dan moet u de aanvraag dus uiterlijk op **20 december 2019** hebben ingediend.

De vierde wijziging betreft de situatie waarin u te laat bent met uw aanvraag door een digitale storing bij het aanvraagloket van rvo.nl. Als u om die reden te laat bent, wordt u dat niet aangerekend.



Dat geldt ook in het geval u door de storing te laat bent met:

- de opgave van de burgerservicenummers van de werknemers die de S&O-werkzaamheden uitvoeren;
- de urenregistratie;
- de aanlevering van de gerealiseerde kosten en uitgaven.

Optimaal vrije ruimte benutten

De vrije ruimte in de werkkostenregeling bedraagt 1,2% van het totale fiscale loon in 2019. U kunt deze ruimte in beginsel gebruiken voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen, zoals een kerstpakket aan uw personeel of een eindejaarsuitkering. Toch wordt de vrije ruimte door veel werkgevers niet helemaal benut. Wilt u uw werknemers nog een extraatje doen, zonder dat u daar veel extra kosten aan heeft? Ga dan na of u hiervoor nog vrije ruimte te besteden heeft. Volgend jaar wordt de vrije ruimte verruimd. U berekent de vrije ruimte dan als volgt: 1,7% van de loonsom tot € 400.000 plus 1,2% van de resterende loonsom.

Pas op met concernregeling

De eindheffing van de werkkostenregeling wordt per werkgever berekend. Maar bestaat uw bedrijf uit bijvoorbeeld verschillende bv's, waarbij werknemers op de loonlijst staan? In dat geval past u mogelijk de zogenaamde 'concernregeling' toe. Bij de concernregeling mag u de eindheffing berekenen over het totale fiscale loon van alle bv's die tot het concern behoren. Omdat u daardoor eerder de grens van € 400.000 overschrijdt, kunt u geen gebruikmaken van de verruiming van de vrije ruimte. Past u de concernregeling niet meer toe, dan kan elke bv afzonderlijk mogelijk wel profiteren van de verruiming. Controleer daarom of u volgend jaar misschien moet afzien van de toepassing van de concernregeling in de werkkostenregeling.

⚠ Let op!

U mag vergoedingen en verstrekkingen ten laste van uw vrije ruimte brengen als het gebruikelijk is dat de werknemer deze onbelast krijgt. De Belastingdienst beschouwt vergoedingen en verstrekkingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk. Bedragen van minder dan € 2.400 kunt u dus in ieder geval onbelast vanuit de vrije ruimte uitkeren.

Vanaf 2020 langer LKV voor doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

U kunt via uw loonaangifte loonkostenvoordelen (LKV's) aanvragen voor werknemers in bepaalde doelgroepen.

Die groepen werknemers zijn:

1. werknemers van 56 jaar of ouder;
2. arbeidsgehandicapte werknemers;
3. iemand uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden; en
4. herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers met een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

U kunt onder de huidige regelgeving voor de groepen 1, 2 en 3 maximaal 3 jaar een tegemoetkoming krijgen. Voor groep 4 is die termijn 1 jaar. Vanaf 2020 vervalt de maximumduur voor de derde doelgroep. U krijgt het LKV dan voor deze groep zolang de werknemer aan de voorwaarden voldoet.

⚠ Let op!

Wilt u gebruikmaken van de LKV's, dan moet u over een doelgroepverklaring beschikken. De werknemer (of u met een machtiging van de werknemer) moet de doelgroepverklaring aanvragen binnen 3 maanden na de datum van indiensttreding (doelgroepen 1, 2 en 3) of van herplaatsing na 2 jaar ziekte (doelgroep 4).

Actiepunt

Heeft u de doelgroepverklaring van het UWV, dan moet u vervolgens de juiste gegevens van de werknemer over het dienstverband en de doelgroepverklaring zo spoedig mogelijk - maar **uiterlijk in januari 2020** - aan uw salarisadministrateur verstrekken. Hij/zij kan dan over elk loontijdvak tijdig het juiste LKV aanvragen via het indienen van loonaangiften of correcties op al ingediende loonaangiften.



Maak gebruik van extra subsidie Praktijkleren

Wordt uw bedrijf volgens de codes van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI-codes) ingedeeld in de sectoren landbouw, horeca of recreatie? In dat geval kunt u de komende vijf jaar – met ingang van het huidige studiejaar 2019-2020 – gebruikmaken van een aanvullende subsidie boven op de reguliere subsidie Praktijkleren. U komt in aanmerking voor de extra tegemoetkoming in de loonkosten voor een praktijkleer- of werkleerplaats door te investeren in de scholing van medewerkers. Voor de extra subsidie wordt een bedrag van € 10,6 miljoen gereserveerd, dat als een apart onderdeel in de subsidieregeling Praktijkleren wordt ondergebracht.

Einde overgangsregeling indeling in vaksector voor uitzendwerkgevers

De uitzondering voor uitzendbureaus om onder bepaalde voorwaarden te worden ingedeeld in een vaksector in plaats van 'sector 52, Uitzendbedrijven' is sinds 25 mei 2017 vervallen. Maar was uw uitzendbureau al vóór die datum ingedeeld in een vaksector, dan heeft u die indeling behouden, zolang de werkzaamheden niet wijzigen. Uw uitzendbureau kon in een vaksector worden ingedeeld als meer dan 50% van het premieplichtige loon aan die sector kon worden toegerekend. De premies in die vaksector zijn in de meeste gevallen lager dan in de sector Uitzendbedrijven. Toch wordt vanaf 1 januari 2020 ook uw uitzendbureau ingedeeld in de sector 52, Uitzendbedrijven. Dan eindigt namelijk de overgangsregeling.

⚠ Let op!

U ontvangt eind 2019 een nieuwe beschikking sectorindeling van de Belastingdienst. Heeft u die onrecht niet vóór 1 januari 2020 ontvangen, dan u moet u dit melden bij de Belastingdienst/kantoor Amsterdam/ Bureau indelingszaken.

Gesplitste aansluiting

Het is ook mogelijk dat uw bedrijf verplicht gedeeltelijk wordt ingedeeld in sector 52. Dat is het geval als meer dan 15% maar niet meer dan 50% van het premieloon kan worden toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel. Het overige deel wordt ingedeeld in een sector die voor de andere werkzaamheden geldt.

Uitzonderingen

Twee groepen terbeschikkinggestelde werknemers worden uitgezonderd voor de indeling in sector 52:

1. Werknemers die in dienst zijn bij een werkgever die onder een concern valt (personeels-bv). De sectorindeling van het inlenende concernonderdeel bepaalt dan de sectorindeling van de personeels-bv;
2. Payrollmedewerkers. Heeft uw bedrijf alleen payrollmedewerkers in dienst, dan wordt uw bedrijf vanaf 1 januari 2020 ingedeeld in sector 45 (zakelijke dienstverlening).

Bereid u voor op de wijzigingen in de WW-premie

Per 1 januari 2020 hangt de WW-premie niet meer af van de sector waarin u door de Belastingdienst bent ingedeeld. De WW-premie wordt bepaald door de aard van het arbeidscontract. U betaalt dan de lage premie (2,94%) bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is. In de andere gevallen betaalt u de hoge premie (7,94%). Wilt u de lage premie kunnen toepassen, dan zullen de schriftelijke contracten voor werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, bij de loonadministratie moeten worden bewaard. Ontbreken de schriftelijke contracten, dan zullen deze alsnog moeten worden opgesteld. Het is ook toegestaan om hiervoor een aanvulling in uw loonadministratie op te nemen, waaruit blijkt dat sprake is

van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. Deze aanvulling moet door u en uw werknemer ondertekend zijn. Ook moet u de aard van de overeenkomst op de loonstrook en in de loonaangifte moeten vermelden.

Actiepunt

Inventariseer of u werknemers heeft met veel extra (betaalde) uren of overuren. Als die extra uren de contracturen met 30% of meer overschrijden, moet de door u in 2020 betaalde lage WW-premie achteraf worden herzien in de hoge WW-premie. Check tijdig of u aan alle voorwaarden voldoet en onderneem waar nodig actie, zodat u volgend jaar niet onnodig de hoge WW-premie moet betalen.



Check de looptijd van uw tijdelijke contracten

De nieuwe regels van de 'Wet arbeidsmarkt in balans' hebben op 1 januari 2020 onmiddellijke werking. Dit betekent dat u nu al kunt profiteren van de verruimde ketenregeling. Loopt een tijdelijk contract in 2019 af, dan is een relevante vraag of en zo ja, welke verlenging u een medewerker aanbiedt. Dat hangt heel erg af van de duur van de vorige arbeidsovereenkomst(en). Als u in 2019 de 24 maanden overschrijdt, zal er alsnog een contract voor onbepaalde tijd ontstaan. De bestaande ketenregeling schrijft immers voor dat u maximaal 3 tijdelijke arbeids-

contracten gedurende maximaal 2 jaar mag aanbieden. Maar overschrijdt u pas in 2020 deze 2 jaar en heeft u nog geen 3 tijdelijke contracten aangeboden, dan is er niets aan de hand. Op dat moment geldt namelijk dat u gedurende 3 jaar 3 tijdelijke arbeidscontracten mag aanbieden. U kunt dus dit jaar al profijt hebben van de nieuwe wetgeving. Om te bepalen of en hoe u hiervan kunt profiteren, doet u er verstandig aan om de bestaande tijdelijke contracten te (laten) inventariseren.

Uw oproepkrachten vaste uren aanbieden

Nu de inwerkingtreding van de 'Wet arbeidsmarkt in balans' op 1 januari 2020 een feit is, kunt u dit jaar al voorbereidingen treffen als u gebruikmaakt van oproepkrachten. Zij krijgen volgend jaar namelijk meer rechten. Als een contract 12 maanden heeft geduurd moet u de werknemer bijvoorbeeld een aanbod doen voor een vast aantal uren gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden. U bent gehouden om dit binnen 1 maand na afloop van deze periode te doen. Voor werknemers die in 2019 al aan dit vereiste voldoen, kent de nieuwe regeling 1 maand uitstel. Concreet betekent dit dat u aan deze groep werknemers **vóór 1 februari 2020** een aanbod moet hebben gedaan. Kortom, het aantal uren in 2019 is hiervoor dan bepalend. Het is daarom verstandig om alvast de werknemers in kaart te brengen van wie het contract eind 2019 twaalf maanden of langer heeft geduurd. U weet dan aan welke werknemers u **vóór 1 februari 2020** een aanbod moet hebben gedaan.

Actiepunt

U moet uw werknemers na 12 maanden een aanbod voor vaste uren doen. Maar uw werknemer hoeft daar niet op in te gaan. Hij of zij kan er dus voor kiezen om flexibel te blijven werken. Het is wel verstandig om dit vast te leggen. Een werknemer kan dan niet achteraf stellen dat hij of zij nooit heeft afgezien van uw aanbod en dus recht heeft op het loon voor de vaste uren. Doe in ieder geval wel het aanbod! Want doet u dat niet, dan loopt u het risico van een loonvordering over de uren die u had moeten aanbieden.



Ontslag uitstellen

Bent u van plan om een werknemer te ontslaan? Het kan dan verstandig zijn om daarmee tot na de jaarwisseling te wachten. Ten eerste omdat het ontslagrecht dan is versoepeld. U kunt dan namelijk ontslaggronden combineren als u via de kantonrechter een werknemer wilt ontslaan.

Nu bestaan er de volgende acht ontslaggronden:

- a. bedrijfsbeëindiging of vervallen arbeidsplaatsen (bedrijfseconomische redenen);
- b. langdurige ziekte of gebreken werknemer;
- c. regelmatige ziekte of gebreken werknemer;
- d. disfunctioneren (niet door ziekte of gebrek);
- e. verwijtbaar handelen of nalaten werknemer;
- f. werkweigering;
- g. verstoorde arbeidsrelatie;
- h. andere omstandigheden waardoor de arbeidsrelatie in redelijkheid niet kan voortduren, zoals gevangenschap of illegaliteit.

Per 1 januari 2020 komt daar dus de mogelijkheid om de ontslaggronden te cumuleren bij. Dit is de zogenoemde 'i-grond'. Daarmee hoeft niet per ontslaggrond een volledig dossier te zijn opgebouwd, maar mag u elementen uit meerdere ontslaggronden met elkaar combineren. Dat geldt overigens alleen voor de onder c tot en met h genoemde ontslaggronden. Dit zijn alle subjectieve ontslaggronden, terwijl de ontslaggronden a en b objectieve ontslaggronden zijn, waarvoor het ontslag in eerste aanleg via het UWV loopt en niet via de kantonrechter.

⚠ Let op!

Aan het combineren van ontslaggronden kan wel een prijskaartje hangen, want de kantonrechter kan in dat geval een extra transitievergoeding tot 50% toekennen aan de werknemer. Maar tegelijkertijd wordt de transitievergoeding volgend jaar anders berekend, wat weer in uw voordeel kan uitpakken.

Regels payrollwijzigen

Door de 'Wet arbeidsmarkt in balans' wijzigen volgend jaar ook de regels voor payrollwijzigen. Zo gaan voor uw payrollmedewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor de werknemers die bij u in dienst zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie. Bovendien geldt het lichtere arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst – zoals de bijzondere ketenregeling – niet langer voor de payrollovereenkomst.

Actiepunt

Laat in kaart brengen welke werknemers bij u als payrollmedewerker in dienst zijn en of er nog steeds behoefte is aan payrollwijzigen. Wellicht is uitzenden interessanter voor uw onderneming.

Overgangsregeling

Er is voor bestaande payrollcontracten wel een overgangsregeling getroffen. Loopt het bestaande tijdelijke payrollcontract door na 1 januari 2020, dan verandert dat contract niet direct in een contract voor onbepaalde tijd. Ook niet als dit al het derde of volgende contract is. Het bestaande contract mag eerst worden uitgediend, pas bij het volgende contract of wanneer er een wijziging in de overeenkomst wordt doorgevoerd, ontstaat een contract voor onbepaalde tijd.



Wijzigingen in de transitievergoeding

De gewijzigde berekeningswijze van de transitievergoeding kan ook een reden zijn om het ontslag van een werknemer uit te stellen. U bent deze vergoeding volgend jaar weliswaar al verschuldigd vanaf de eerste dag dat een werknemer bij u in dienst is (en niet meer pas na 24 maanden), maar in veel gevallen zal die vergoeding toch aanmerkelijk lager uitvallen dan de transitievergoeding die u nu nog moet betalen. Dat komt door de andere berekeningswijze, waarbij met name de bijzondere berekening voor lange dienstverbanden (vanaf 10 jaar) en 50-plussers komt te vervallen. Iedereen ontvangt dan 1/3e van het maandsalaris per dienstjaar.

Actiepunt

Vanaf 1 januari 2020 bent u ook verplicht om de ontslagreden van een werknemer in de loonaangifte in te vullen, zodat het UWV sneller over deze informatie beschikt.

CHECKLIST ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Maak optimaal gebruik van de vrije ruimte, maar pas op met de concernregeling

Voorkom verrassingen bij de jaarafrekening werkkostenregeling door tussentijds te controleren of u de vrije ruimte overschrijdt

Wijs in 2019 de vergoedingen en verstrekkingen aan als eindheffingsbestanddelen om de vrijstelling binnen de vrije ruimte en de gerichte vrijstellingen veilig te stellen

Vraag eHerkenning aan

Dien uiterlijk 20 december 2019 uw aanvraag S&O-afdrachtvermindering in als het S&O-werk op 1 januari 2020 begint

Profiteer dit jaar nog maximaal van het huidige Lage-inkomensvoordeel

Zorg dat u beschikt over een doelgroepverklaring als u de loonkostenvoordelen wilt benutten

Geef de gegevens over het dienstverband en de doelgroepverklaring zo spoedig mogelijk door aan uw salarisadministrateur

Maak gebruik van de extra subsidie Praktijkleren

Uitzendwerkgevers: check of u de nieuwe beschikking sectorindeling heeft ontvangen

Controleer de looptijd van uw tijdelijke contracten

Bepaal de oproepkrachten van wie het contract eind 2019 tenminste 12 maanden duurt en weet aan wie u vóór 1 februari 2020 een aanbod voor vaste uren moet doen

Zorg dat u uw oproepkracht die 12 maanden of langer bij u werkt tijdig een aanbod voor vaste uren doet en voorkom een loonvordering

Leg schriftelijk vast als uw werknemer afziet van uw aanbod voor een vast aantal uren en voorkom een eventuele latere loonvordering

Pas uw loonadministratie aan de wijzigingen in de WW-premie aan

Check of u voldoet aan alle voorwaarden om in 2020 de lage WW-premie te mogen toepassen

Inventariseer of er werknemers zijn die veel extra (betaalde) uren of overuren maken, waarbij de contracturen met 30% of meer wordt overschreden en voorkom dat u achteraf in 2020 de betaalde lage WW-premie moet herzien in de hoge WW-premie

Stel ontslagen uit en bespaar transitievergoeding

Breng in kaart welke werknemers bij u als payrollmedewerker in dienst zijn

Controleer of bestaande payrollcontracten onder de overgangsregeling vallen

Onderzoek of uitzenden wellicht interessanter dan payrolling is voor uw onderneming