

VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS



Bied oproepkrachten tijdig vaste uren aan

Had u op 31 december 2019 oproepkrachten die 12 maanden of langer bij u werkten en blijft u ook in 2020 met hen samenwerken? U moet hen dan **vóór 1 februari a.s.** een aanbod doen voor een vast aantal uren gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden. Kortom, het aantal uren in 2019 is hiervoor dan bepalend. Inventariseer daarom de oproepkrachten van wie het contract eind 2019 twaalf maanden of langer heeft geduurd, zodat u het aanbod tijdig kunt doen. Doet u dat niet, dan loopt u het risico van een loonvordering over de uren die u had moeten aanbieden, maar waarvan u dat niet of niet tijdig hebt gedaan. De oproepkracht kan dit loon met terugwerkende kracht vorderen en hierover tot maar liefst 50% wettelijke verhoging eisen!

Uw werknemer heeft een maand om op uw aanbod te reageren, maar hoeft uw aanbod niet te accepteren. 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.

Let op!

Zijn er oproepkrachten die in de loop van het jaar 12 maanden bij u werkzaam zijn, dan moet u hen een aanbod voor vaste uren doen binnen 1 maand na afloop van deze periode.

Inhoud

- 1 Bied oproepkrachten tijdig vaste uren aan
- 2 Meer vrije ruimte voor MKB-werkgevers
- 2 Meer tijd voor aangeven eindheffing
- 2 Meer bijtellen voor uw elektrische auto van de zaak
- 3 Start bijtelling fiets
- 3 Meer tijd om lage WW-premie veilig te stellen
- 4 Start MKB-verzuim-ontzorgverzekering
- 4 Premie Zvw 2020
- 5 Minder Lage-inkomensvoordeel
- 5 Inkomensvoorziening oudere werklozen verlengd
- 5 LKV voor doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden verruimd
- 5 Nog een tijdelijk contract aanbieden?
- 6 AOW-leeftijd blijft gelijk
- 6 Andere wijzigingen voor oproepkrachten
- 6 Lagere transitievergoeding

Meer vrije ruimte voor MKB-werkgevers

Per 1 januari 2020 bestaat er een tweeschijvenstelsel in de berekening van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR), namelijk 1,7% van de loonsom tot € 400.000 plus 1,2% van de resterende loonsom.

Wat houdt de verruiming concreet in?

Hierna volgen enkele voorbeelden van hoe deze verruiming van de werkkostenregeling concreet uitwerkt:

Loonsom	Vrije ruimte voor de maatregel	Vrije ruimte na de maatregel	Verruiming als bedrag	Verruiming als %
200.000	2.400	3.400	1.000	42%
400.000	4.800	6.800	2.000	42%
800.000	9.600	11.600	2.000	21%
4.000.000	48.000	50.000	2.000	4%

Bedragen in €

Concernregeling gooit roet in het eten

De WKR-eindheffing wordt per werkgever berekend. Bestaat uw bedrijf uit verschillende bv's, waarbij werknemers op de loonlijst staan? Dan past u mogelijk de zogenaamde 'concernregeling' toe. U mag dan de eindheffing berekenen over het totale fiscale loon van alle bv's die tot het concern behoren. Als u daardoor 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 de concernregeling beter niet meer moet toepassen.

Meer tijd voor aangeven eindheffing

Vergoedt of verstrekt u meer dan het bedrag van uw vrije ruimte? Dan betaalt u over het meerdere 80% eindheffing. U heeft meer tijd gekregen om vast te stellen of u boven de vrije ruimte uitkomt. Vanaf aangiftejaar 2020 hoeft u de eindheffing namelijk pas aan te geven bij de loonaangifte over het tweede loontijdvak van 2021, dus bij de aangifte over februari 2021, die u in maart 2021 doet.

Let op!

Voor het aangiftejaar 2019 moet u de eindheffing dus nog wel uiterlijk aangeven in de loonaangifte over het eerste loontijdvak van 2020. Dat is dus de aangifte over januari, die u in februari doet.



Meer bijtellen voor uw elektrische auto van de zaak

De bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak is 22%. Rijdt u in een nieuwe elektrische auto van de zaak, dan krijgt u hierop een korting van 14% met een maximum van € 6.300. Uw bijtelling is dan 8%, 4% hoger dan in 2019. De bijtelling berekent u in 2020 over de eerste € 45.000 van de catalogusprijs van de auto. Is de catalogusprijs hoger, dan geldt voor het meerdere een bijtellingspercentage van 22%. U mag op grond van een overgangsregeling vanaf de eerste tenaamstelling nog 60 maanden de bestaande bijtelling hanteren.

Let op!

Rijdt u in een auto op waterstof dan gelden de splitsing in het bijtellingspercentage en de maximumkorting niet voor u.

Bijtelling na 2020 verder omhoog

Het bijtellingspercentage voor elektrische auto's wordt in 2021 verder verhoogd tot 12%. In 2022 tot met 2024 bedraagt de bijtelling 16% en in 2025 17%. De catalogusprijs van een nieuwe elektrische auto waarop deze percentages moeten worden toegepast, is in de periode 2021 tot met 2025 vastgesteld op € 40.000. Is de catalogusprijs hoger dan geldt voor het meerdere weer een bijtellingspercentage van 22%. Met ingang van 2026 bedraagt de bijtelling van de elektrische auto 22% over de hele catalogusprijs, gelijk aan die van gewone auto's.

Tip!

Overweegt u om elektrisch te gaan rijden? Met het oog op deze verhogingen in de komende jaren, is het aantrekkelijk om daar dit jaar mee te beginnen.

Start bijtelling fiets

Stelt u aan een werknemer een (elektrische) fiets ter beschikking en de werknemer mag die ook privé gebruiken, dan geldt voor dat privégebruik een forfaitaire bijtelling van 7% van de waarde van de fiets. De bijtelling is loon in natura, waarover u loonbelasting en premie volksverzekeringen inhoudt en afdraagt. Daarnaast betaalt u over dit loon premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw. U mag dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon.

Het woon-werkverkeer wordt aangemerkt als privégebruik. Betaalt de werknemer een bijdrage voor het privégebruik, dan komt die in mindering op de bijtelling. Ook de terbeschikkingstelling van een zogenoemde speed pedelec (snelheid 45 km per uur) – formeel een bromfiets – valt onder de bijtelling.

Voor de waarde van de fiets gaat u uit van de consumentenadviesprijs, zoals die in Nederland door de fabrikant of importeur is gepubliceerd. Is deze niet bekend, dan mag u uitgaan van de consumentenadviesprijs (inclusief btw) van de meest vergelijkbare fiets.



Alleen bij ter beschikking stellen fiets

De bijtelling geldt alleen voor het ter beschikking stellen van een fiets, waarbij de fiets dus uw eigendom blijft. Er is niets gewijzigd in de regels voor het vergoeden of verstrekken van een fiets, waarbij de eigendom overgaat op de werknemer.

Accessoires bij de fiets

Accessoires bij de fiets die deel uitmaken van de consumentenadviesprijs en met de fiets ter beschikking worden gesteld, vallen ook onder de bijtelling. Voor accessoires die geen deel uitmaken van de consumentenadviesprijs geldt de bijtelling niet, maar is de factuurwaarde belast.



De regeling geldt overigens ook voor de DGA van een bv of voor de ondernemer voor de fiets die tot het bedrijfsvermogen van de bv of de onderneming behoort en die ook voor privédoeleinden ter beschikking staat aan de DGA of ondernemer.

Meer tijd om lage WW-premie veilig te stellen

Sinds 1 januari 2020 wordt de WW-premie bepaald door de aard van het arbeidscontract. U betaalt 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 zult u de aard van de overeenkomst op de loonstrook en in de loonaangifte moeten vermelden.

Meer tijd

Werkgeversorganisaties gaven eind vorig jaar aan dat het niet voor alle werkgevers haalbaar is om vóór 1 januari 2020 een door de werkgever en werknemer ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of aanvulling in hun loonadministratie te hebben. Daarom is er toch nog uitstel verleend tot **1 april 2020** om hiervoor te zorgen. Daardoor mag u de lage WW-premie afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (geen oproepovereenkomst) of de aanvulling nog niet schriftelijk vastligt of als deze nog niet door u en uw werknemer is ondertekend. U kunt dan in de loonaangifte bij de rubriek 'schriftelijke arbeidsovereenkomst' 'ja' invullen.

Voorwaarden

Het uitstel geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari jl. al bij u voor onbepaalde tijd in dienst waren. Dit moet blijken uit de voor 1 april 2020 in de loonadministratie opgenomen en door u en uw werknemer ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of aanvulling. Voldoet u op 1 april 2020 niet aan deze voorwaarden, maar wordt de arbeidsovereenkomst daarna wel voortgezet, dan bent u met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.



Inventariseer ook 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.

Start MKB-verzuim-ontzorgverzekering

U kunt sinds 1 januari jl. kiezen voor een MKB-verzuim-ontzorgverzekering. Deze verzekering vangt het financiële risico op bij langdurig ziekteverzuim en u krijgt hulp bij de verplichtingen rond loondoorbetaling en re-integratie. Als u de adviezen van de verzekeraar opvolgt, dan komt een eventuele loonsanctie (langer loon doorbetalen dan 2 jaar) niet voor uw rekening. Of de MKB-verzuim-ontzorgverzekering voor u een oplossing is, hangt sterk af van de polisvoorwaarden van de verzekeraar. Daar kunnen de nodige bezwaren aan kleven.

Bezwaren

Enkele bezwaren tegen de MKB-verzuim-ontzorgverzekering zijn:

- u mag bij langdurig zieken in beginsel niet blijven samenwerken met uw eigen arbodienst (let op de opzegtermijn!) en dienstverleners, zoals een re-integratiebedrijf (of salarisadministrateur). U moet gaan samenwerken met de arbodienst en dienstverleners van de verzekeraar;
- de verzekeraar bepaalt welke maatregelen u en uw werknemer moeten nemen. U moet alle maatregelen blijven uitvoeren en wordt daardoor niet 'ontzorgd';
- diverse groepen werknemers, waaronder bestaande langdurig arbeidsongeschikte werknemers, zijn van de verzekering uitgesloten en ook meegekomen 'arbeidsongeschikte' werknemers bij een overgang van onderneming zijn niet verzekerd;
- de vergoedingen van kosten voor door de verzekeraar opgelegde re-integratie-activiteiten zijn afhankelijk van het antwoord op de vraag of de kosten van een dergelijke activiteit naar het oordeel van de verzekeraar nog opwegen tegen de baten van die activiteit;
- het risico op een loonsanctie in het MKB is minder dan 1% en de verzekering verleent alleen vergoeding als u de 'Wet verbetering Poortwachter' heeft opgevolgd. Als u die wet heeft opgevolgd, zou u ook zonder verzekering geen loonsanctie van het UWV krijgen; en
- extra kosten voor langdurig zieke werknemers in de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (publiek verzekerde werkgevers) of van betaling van ZW- of WIA-uitkeringen (eigenrisicodragers) zijn niet verzekerd.

Werkgeversloket

Er is een werkgeversloket voor u ingericht. Daar kunt u laten toetsen of een als MKB-verzuim-ontzorgverzekering aangeboden verzekering ook voldoet aan de eisen die eraan worden gesteld. Zo nodig kunt u ook bij dit loket terecht als u klachten heeft over de MKB-verzuim-ontzorgverzekering.



Bent u ondanks de bezwaren toch geïnteresseerd in de MKB-verzuim-ontzorgverzekering lees dan vooraf goed de polisvoorwaarden en leg deze voor aan een deskundige als u niet helemaal begrijpt wat deze voor u inhouden. Besef bovendien dat er alternatieven zijn. U kunt in een vroeg stadium professioneel advies inhuren als u met een langdurig zieke werknemer te maken krijgt.



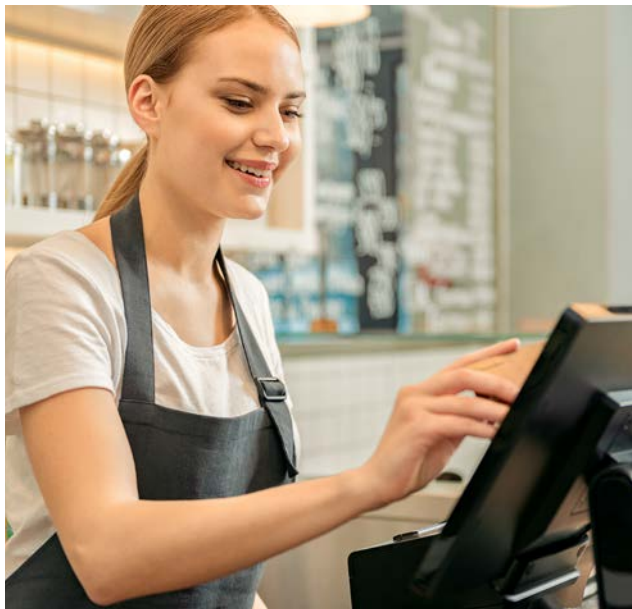
Premie Zvw 2020

U betaalt als werkgever over het loon van uw werknemers meestal de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw). In bepaalde gevallen betaalt de werknemer zelf een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, die u dan inhoudt op zijn/haar nettoloon. Dat geldt bijvoorbeeld voor pseudo-werknemers (opting-in), maar ook voor dga's (bestuurders van hun bv) die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De heffing of bijdrage wordt berekend over het loon van de werknemer tot een bepaald maximum. Het maximumbijdrageloon is in alle gevallen gelijk en is in 2020 verhoogd naar € 57.232 (in 2019: € 55.927). Het percentage van de werkgeversheffing Zvw is in 2020 verlaagd van 6,95% naar

6,70%. Het percentage werknemersbijdrage Zvw bedraagt 5,45% in 2020 (in 2019: 5,70%).

Inhouding nominale premie Zvw op minimumloon

Op het verbod op inhoudingen op het minimumloon worden enkele uitzonderingen toegestaan, maar dan moet u wel aan de voorwaarden voldoen. Een van die uitzonderingen betreft de zorgverzekeringspremie. U mag met een schriftelijke machtiging van de werknemer de kosten voor de zorgverzekering op het uit te betalen minimumloon inhouden tot maximaal het bedrag van de gemiddelde nominale premie die een verzekerde voor de zorgverzekering betaalt. In 2020 is dat € 118,50 per maand.



Minder Lage-inkomensvoordeel

U krijgt minder Lage-inkomensvoordeel (LIV) dan vorig jaar. Het LIV is nog maar beschikbaar voor één groep en bedraagt € 0,51 per verloond uur, met een maximum van € 1.000 per werknemer per kalenderjaar. De hoogte van het LIV wordt gebaseerd op het gemiddelde uurloon van € 10,29 of meer, maar niet meer dan € 12,87. Het hoge tarief van € 1,01 per verloond uur en maximaal € 2.000 per werknemer per kalenderjaar is dus vervallen..

Ook minder jeugd-LIV

De bedragen voor het jeugd-LIV zijn gehalveerd en met ingang van 2024 wordt het jeugd-LIV helemaal afgeschaft. U krijgt dus aanzienlijk minder compensatie voor de verhogingen van het minimumjeugdloon sinds juli 2017.

Inkomensvoorziening oudere werklozen verlengd

Bent u werkloos en 60 jaar en 4 maanden of ouder? In dat geval is er een tijdelijk vangnet als uw WW- of WGA-uitkering stopt, maar u nog geen recht hebt op een AOW-uitkering. Dit vangnet voorkomt dat u eerst uw eigen vermogen of dat van uw partner moet 'opeten,' voordat u aanspraak kunt maken op bijstand. Het vangnet geeft u recht op een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), totdat u de AOW-leeftijd hebt bereikt. Deze IOW-uitkering zou op 1 januari jl. eindigen. Het kabinet heeft echter besloten om de regeling nog 4 jaar voort te zetten tot 1 januari 2024. Omdat de WW-uitkering maximaal 2 jaar duurt, kunt u nog tot uiterlijk 31 december 2026 gebruikmaken van deze inkomensvoorziening.

LKV voor doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden verruimd

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 banenafspraken en scholingsbelemmerden; en
4. herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers met een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

Sinds 1 januari jl. krijgt u het LKV voor groep 3 zolang de werknemer aan de voorwaarden voldoet. De maximumduur van 3 jaar is dus vervallen. Voor de andere groepen geldt nog wel een maximumduur: voor de groepen 1 en 2 maximaal 3 jaar en voor groep 4 maximaal 1 jaar.

Informeer uw salarisadministrateur

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). 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 **deze maand** - 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.

Nog een tijdelijk contract aanbieden?

De ketenregeling is gewijzigd, waardoor u sinds 1 januari jl. gedurende 3 jaar 3 tijdelijke arbeidscontracten mag aanbieden. Onder de oude ketenregeling mocht u maximaal 3 tijdelijke arbeidscontracten gedurende maximaal 2 jaar aanbieden. Had u op 31 december 2019 maximaal 2 lopende tijdelijke contracten gesloten, waarmee u dit jaar pas de 2-jaarstermijn overschrijdt? In dat geval kunt u profiteren van de verruimde ketenregeling. U mag dan dus toch nog een tijdelijk contract aanbieden. Er ontstaat dan dus nog geen contract voor onbepaalde tijd.

Let op!

Check de cao die op uw bedrijf van toepassing is. Daarin kan zijn bepaald dat (voorlopig) de oude ketenregeling blijft gelden!

AOW-leeftijd blijft gelijk

De AOW-leeftijd blijft dit jaar en in 2021 66 jaar en vier maanden. In 2022 wordt de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden en in 2023 66 jaar en tien maanden. In 2024 en 2025 bedraagt de AOW-leeftijd 67 jaar. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

Andere wijzigingen voor oproepkrachten

De oproepovereenkomst is sinds 1 januari jl. wettelijk geregeld. Er is nu altijd sprake van een oproepovereenkomst als u:

- met de oproepkracht geen afspraken hebt gemaakt over het vaste aantal uren dat hij/zij per week of per maand moet werken; en
- u ook geen jaar-urennorm hebt afgesproken; en/of
- u de oproepkracht niet uitbetaalt als hij/zij geen werk verricht.

Het min-maxcontract is ook een oproepovereenkomst, omdat hierin niet één vast aantal uren is afgesproken. U vermeldt op de loonstrook dat er sprake is van een oproepovereenkomst. Zo kan de werknemer eenvoudig vaststellen of hij of zij een oproepovereenkomst heeft en daarmee welke rechten en plichten er voor hem/haar gelden. De vermelding is ook relevant voor toepassing van de hoge WW-premie (7,94%).

Tijdig oproepen

In 2020 moet u de oproepkracht ten minste 4 kalenderdagen voor de werkzaamheden oproepen om te komen werken. De werkdag zelf telt niet mee. De oproeptermijn kan bij cao worden verkort tot 24 uur, bijvoorbeeld bij bereikbaarheidsdiensten. Roept u te laat op, dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan uw oproep. Zegt u binnen de geldende oproepperiode van 4 kalenderdagen (of 24 uur) de oproepkracht af, dan blijft u het loon verschuldigd voor deze oproep. Hebt u de oproepkracht diezelfde dag alsnog nodig of wilt u de te werken uren wijzigen? In dat geval is uw oproep te laat, waardoor de oproepkracht niet hoeft te komen. Maar u moet nog steeds het loon betalen over de uren van de oorspronkelijke oproep. Komt de oproepkracht wel werken op de aangepaste uren, dan moet u dubbel salaris betalen! Houd er ook rekening mee dat elke oproep en afmelding schriftelijk of elektronisch moet gebeuren. Een WhatsApp-bericht mag wel, maar een telefoontje niet.



Lagere transitievergoeding

Sinds 1 januari 2020 bent u de transitievergoeding niet meer pas na 24 maanden dienstverband verschuldigd, maar al vanaf de eerste dag van het dienstverband. Toch zal dit in veel gevallen niet tot een hogere transitievergoeding leiden. De berekening van deze vergoeding is namelijk vereenvoudigd en valt daardoor lager uit. De transitievergoeding bedraagt namelijk een derde maandsalaris voor ieder gewerkt jaar en pro rata als het jaar niet wordt volgemaakt. Er zijn geen hogere transitievergoedingen meer verschuldigd voor oudere werknemers of voor dienstverbanden die langer dan 10 jaar duren.

In deze brochure is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 1 januari 2020. 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.

CHECKLIST STARTPUNTEN 2020 VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

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

Check of u in 2019 de vrije ruimte in de werkkostenregeling hebt overschreden en zo ja, geef dan in de eerste loonaangifte van 2020 80% eindheffing aan over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon

Voorkom 80% eindheffing door in de loop van het jaar tussentijds te controleren of de vrije ruimte wordt overschreden

Heeft u al eindheffing betaald in 2019? Check dan of u achteraf niet te veel of te weinig eindheffing hebt betaald en corrigeer dit in de eerste loonaangifte van 2020

Overweegt u om in een elektrische auto van de zaak te gaan rijden? Met het oog op de verhogingen in de bijtelling de komende jaren, is het verstandig om dat dit jaar te gaan doen

Blijft u rijden in een elektrische auto waarvan de 60-maandentermijn in 2020 afloopt, wees er dan op bedacht dat u dan met een veel hogere bijtelling te maken krijgt

Overweeg of een fiets van de zaak iets voor u en uw personeel is

Zorg dat u uiterlijk 1 april 2020 een door u en uw werknemer ondertekenende arbeidsovereenkomst of aanvulling in uw loonadministratie hebt, zodat u de lage WW-premie mag toepassen

Zorg dat u de aard van de arbeidsovereenkomst vermeldt op de loonstrook en in de loonaangifte

Inventariseer of u werknemers hebt met veel extra (betaalde) uren of overuren en voorkom dat u achteraf toch de hoge WW-premie moet betalen

Houd rekening met het gewijzigde maximumbijdrageloon en percentages van de werkgeversheffing en werknemersbijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw)

Check de polisvoorwaarden voordat u een MKB-verzuim-ontzorgverzekering sluit en leg deze voor aan een deskundige

Houd dit jaar rekening met minder LIV en jeugd-LIV

Zorg dat uw eerste loonaangiften correct zijn voor uw recht op LKV's

Maak gebruik van de verruimde LKV voor de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

Bent u werkloos en tenminste 60 jaar en 4 maanden? Maak dan gebruik van de inkomensvoorziening oudere werklozen als uw WW- of WGA-uitkering stopt en u de AOW-leeftijd nog niet hebt bereikt

Check of u nog een tijdelijk contract kunt aanbieden

Inventariseer de oproepkrachten aan wie u vaste uren moet aanbieden en doe hen tijdig een aanbod

Ziet uw werknemer af van het aanbod. Leg dit dan schriftelijk vast!

Roep de oproepkracht tijdig op

Houd rekening met de nieuwe (vaak gunstiger) regels voor de berekening van de transitievergoeding