

NIEUWSBRIEF MET BELANGRIJKE INFORMATIE VOOR DE SALARISADMINISTRATIE 2020

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is op 1 januari 2020 van kracht.

Deze wet zorgt voor belangrijke wijzigingen op het gebied van arbeidsrecht en van de financiering van de Werkloosheidswet (WW).

De aandachtspunten zijn:

Herzien WW-premie bij uitdiensttreding binnen 2 maanden

De werkgever heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werknemer gesloten. Eindigt deze arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking dan moet de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie betalen.

Oproepkrachten

Werkt een oproepkracht 12 maanden of langer bij de werkgever?

Dan moet de werkgever als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd een aanbod doen voor een vast aantal uren. Dit moet minimaal hetzelfde aantal uren zijn als de werknemer gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt.

Arbeidsovereenkomsten waarbij de reguliere arbeidsomvang niet is vastgelegd en Arbeidsovereenkomsten waarin verschillende arbeidsduren zijn overeengekomen als oproepovereenkomsten worden beschouwd. Dit worden ook wel nulurencontracten, min/maxcontracten of bandbreedte-contracten genoemd. Dit zijn oproepovereenkomsten.

Herzien WW-premie bij overschrijding 30% verloonde uren

De werkgever betaalt aan de werknemer meer uren uit dan in zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen. Is dit verschil meer dan 30%, dan moet de werkgever alsnog de hoge WW-premie toepassen. Bijvoorbeeld: de werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor 20 uur per week, maar de werkgever betaalt 30 uur per week uit.

Premiedifferentiatie in de ww

In de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) wijzigt de financiering van de Werkloosheidswet (WW) door de WW-premie te differentiëren naar de aard van het contract: voor vaste contracten gaan werkgevers een lagere WW-premie afdragen dan voor flexibele contracten. Daardoor wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers een vast contract te bieden en wordt tegelijkertijd de financiering van de WW gemoderniseerd door werkloosheidsrisico's niet langer te beprijzen via sectorale differentiatie, maar via differentiatie naar de aard van het contract. Bovendien staat voortaan een ander uitgangspunt dan schadelast centraal, namelijk de prikkel voor werkgevers om een vast contract aan te bieden.

Wat gaat er op 1 januari 2020 veranderen?

- Premiedifferentiatie voor de WW-premie naar de aard van de arbeidsovereenkomst in plaats van sectorpremies.
- Er komen twee premiepercentages voor de WW: een lage WW-premie en een hoge WW-premie.
- Bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet een oproepovereenkomst is geldt de lage WW-premie.

Op de loonstrook vermeldt de werkgever welk type arbeidsovereenkomst de werknemer heeft.

Werknemersverzekeringen verzekeren werknemers tegen het verlies van inkomen als gevolg van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. De werkgever betaalt de premies werknemersverzekeringen over het loon van zijn werknemers.

WW-premies

Werkgevers gaan ten behoeve van het Algemeen Werkloosheidsfonds het lage percentage betalen over het loon aan werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij geen sprake mag zijn van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Het hoge percentage wordt afgedragen over het loon aan overige werknemers.

Het verschil tussen het hoge en het lage percentage is vastgesteld op vijf procentpunten. De lage premie is vastgesteld op 2,94% , de hoge premie op 7,94%.

De premie WW laag is van toepassing wanneer aan 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand.

Ook als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdvak van maximaal een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig is verspreid over dat tijdvak, is sprake van een oproepovereenkomst.

Heeft de werkgever de loondoorbetalingsverplichting uitgesloten wanneer de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht, dan is dit ook een oproepovereenkomst.

In andere gevallen is de premie WW hoog van toepassing.

In afwijking hierop geldt in de volgende situaties altijd de premie WW laag:

- voor werknemers op grond van de BBL geldt sinds 1 januari 2020. Dit is bedoeld voor de werknemer die werkzaam is op basis van een Beroepspraktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Deze code is van belang voor de hoogte van de premie AWf. Als deze werknemer naast de BBL-overeenkomst bij dezelfde werkgever ook nog werkzaam is op basis van een reguliere arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld in het weekend), dan moet die reguliere arbeidsovereenkomst worden opgegeven in een aparte inkomstenverhouding, onder toepassing van code 11.
- voor werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) c.q. 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben.

De premie die geldt op de eerste dag van het aangiftetijdvak blijft gedurende dat hele aangiftetijdvak gelden, ook al doet zich tijdens dat aangiftetijdvak een wijziging voor in de indicaties.

Als dit tot een wijziging leidt van de hoogte van de premie, dan geldt de andere premie pas vanaf het eerstvolgende aangiftetijdvak.

Herzien

In sommige situaties heeft de werkgever de lage WW-premie betaald, terwijl dit achteraf toch de hoge WW-premie had moeten zijn.

De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het herzien van de lage WW-premie naar de hoge WW-premie met terugwerkende kracht.

Wanneer moet de lage WW-premie worden herzien?

- De werkgever heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werknemer gesloten. Eindigt deze arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking, dan moet de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie betalen.
- De werkgever betaalt aan de werknemer meer uren uit dan in zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen. Is dit verschil meer dan 30% van de verloonde uren, dan moet de werkgever alsnog de hoge WW-premie toepassen. Bijvoorbeeld: de werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor 20 uur per week, maar de werkgever betaalt 30 uur per week uit.

Voor werknemers met wie de werkgever een oproepovereenkomst heeft gelden vanaf 1 januari 2020 de volgende regels:

Oproeptermijn

De werkgever moet een oproepwerknemer minstens 4 dagen van tevoren oproepen. Roept de werkgever een werknemer minder dan 4 dagen van tevoren op? Dan is hij niet verplicht om te komen werken.

Natuurlijk kan de werkgever een werknemer nog wel vragen om te komen werken. De werkgever moet deze oproep aan de werknemer wel schriftelijk of elektronisch doen. Dat kan bijvoorbeeld ook een mail of whatsapp-bericht zijn. Maak daar goede afspraken over met werknemers.

Zegt de werkgever een oproep binnen 4 dagen af? Of verandert de werkgever de tijdstippen waarop de werknemer zou moeten werken? Dan behoudt hij het recht op loon over de uren waarop de werkgever hem heeft opgeroepen, en moet de werkgever hem daarnaast betalen voor de uren waarop de werkgever hem later heeft opgeroepen.

In een cao kunnen afspraken worden gemaakt om de termijn van 4 dagen te verkorten tot 24 uur.

Werken na 12 maanden als oproepkracht

Werkt een oproepkracht 12 maanden of langer bij de werkgever?

Dan moet de werkgever als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd een aanbod doen voor een vast aantal uren.

Dit moet minimaal hetzelfde aantal uren zijn als de werknemer gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. De werkgever mag niet opnieuw een oproepovereenkomst aanbieden. De werknemer kan dit aanbod ook afwijzen en op een oproepovereenkomst blijven werken. De werkgever mag hem hier niet toe dwingen.

De werkgever heeft een maand de tijd om dit aanbod te doen. Als de werkgever dit niet doet, dan behoudt de werknemer recht op het loon dat hij zou verdienen als hij het aantal uren zou werken waarvoor de werkgever een aanbod moet doen. Dit geldt vanaf de datum dat de werkgever het aanbod had moeten doen.

De werkgever is niet verplicht een werknemer na 12 maanden een nieuw contract aan te bieden. Een tijdelijk contract kan dus nog steeds eindigen. Wel is de werkgever verplicht om een aanbod te doen voor een vast aantal uren als de werkgever na 12 maanden de werknemer wil laten werken. Dat kan ook een nieuw tijdelijk contract zijn, maar de werkgever moet wel een vast aantal uren per week, per maand of per jaar aanbieden. De werkgever mag geen oproepcontract aanbieden.

Let op!

Als de werkgever in 2019 een oproepovereenkomst verlengt en de werkgever heeft op 1 januari 2020 een oproepwerknemer langer dan 12 maanden in dienst? Dan moet de werkgever vóór 1 februari 2020 een aanbod van vaste uren moeten doen aan werknemer. Dit betekent dat dan voor de periode na 1 februari 2020 vaste uren kunnen gelden, als de werknemer van het aanbod gebruik maakt.

Neemt de werkgever de oproepkracht binnen zes maanden opnieuw in dienst, of een andere werkgever die als opvolgend werkgever geldt (bijvoorbeeld als de werkgever hem inhuurt via een uitzendbureau)? Dan blijft de werkgever verplicht om de werknemer een aanbod te doen voor een vast aantal uren.

Opzegtermijn bij een nul-urencontract

Werkt een werknemer op een nul-urencontract bij de werkgever? Dan geldt voor de werknemer een kortere opzegtermijn mits het contract tussentijds opgezegd kan worden. Dit is hetzelfde als de oproeptermijn: 4 dagen, tenzij deze termijn bij cao is verkort.

Ketenbepaling WAB

Wat gaat er veranderen bij de ketenbepaling per 1 januari 2020?

De ketenbepaling is de periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten automatisch overgaan in een vast contract. De periode waarna opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract wordt verruimd (de ketenbepaling). In 2019 is het nog mogelijk om 3 tijdelijke contracten in 2 jaar aan te gaan, dit worden 3 contracten in 3 jaar. Dit betekent dat een werkgever een werknemer langer in tijdelijke dienst kan houden.

Transitievergoeding

Werknemers hebben sinds 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding bij ontslag. Dit recht geldt ook als een tijdelijk contract niet verlengd wordt. Met de Wet arbeidsmarkt in balans wijzigt op 1 januari 2020 de berekeningsmethode van de transitievergoeding.

Dan geldt dat vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst bij beëindiging recht op de transitievergoeding bestaat. Voor de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van het gehele dienstverband en niet meer afgerond op halve jaren.

Recht op transitievergoeding

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer.

De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag. Anderzijds is de vergoeding bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken.

De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.

Wie hebben recht op een transitievergoeding?

Werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Ontslag is het op initiatief van de werkgever beëindigen van een arbeidscontract door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag. Ook heeft de werknemer recht op een transitievergoeding als hij zelf ontslag neemt en dat doet omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

WIJZIGINGEN LAGE-INKOMENSVOORDEEL (LIV) EN JEUGD-LIV

Per 1 januari 2020 wijzigen het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV. Het LIV hangt af van het gemiddelde uurloon van de werknemer.

Er zijn op dit moment twee groepen te onderscheiden: werknemers met een gemiddeld uurloon van gelijk of meer dan € 10,05, maar niet meer dan € 11,07 en werknemers met een gemiddeld uurloon van meer dan € 11,07, maar niet meer dan € 12,58.

De werkgever maakt voor de eerste groep werknemers aanspraak op 12 een LIV van € 0,51 per verloond uur met een maximum van € 1.000 per werknemer per kalenderjaar.

Met ingang van 1 januari 2020 vervalt het onderscheid tussen deze twee groepen werknemers. Er geldt dan nog maar een bedrag van het voordeel per verloond uur en een maximaal bedrag per kalenderjaar van het LIV.

Voor een werknemer met een gemiddeld uurloon van € 10,05 of meer, maar niet meer dan € 12,58 heeft de werkgever aanspraak op een LIV van € 0,51 per verloond uur met een maximum van € 1.000 per kalenderjaar.

Deze bedragen worden per 1 januari 2020 nog geïndexeerd aan de hand van de hoogte van het minimumloon per 1 januari 2020.

Ook wijzigen per 1 januari 2020 de bedragen die gelden voor het jeugd-LIV.

Het bedrag van het voordeel per verloond uur en het maximale bedrag per kalenderjaar per werknemer gaan naar beneden.

Per 01 januari 2020 is er geen jeugd-LIV meer voor 21-jarigen, deze vallen immers onder de LIV.

U hoeft hier niets voor te doen, de Belastingdienst betaalt na het einde van het kalenderjaar het voordeel voor alle werknemers in één keer uit.

AUTO VAN DE ZAAK IN 2020

Voor auto's met een datum eerste toelating die op of na 1 januari 2020 ligt, geldt een basistarief voor de bijtelling privégebruik van 22%. Gaat het om elektrisch aangedreven nul-emissie voertuigen? Dan geldt in 2020 het volgende:

Voor het deel van de catalogusprijs t/m € 45.000 wordt 8% bijtelling gerekend

Voor het deel van de catalogusprijs > € 45.000 wordt 22% bijtelling gerekend

Voor een voertuig dat op waterstof rijdt geldt in 2020 een bijtellingspercentage van 8%, ongeacht de waarde van het voertuig.

FIETS VAN DE ZAAK 2020

Stelt de werkgever een (elektrische) fiets ter beschikking aan de werknemer voor woon-werkverkeer dan wordt de fiets in ieder geval geacht ook ter beschikking te zijn gesteld voor privégebruik.

Je moet voor dit privégebruik jaarlijks een bedrag bij het loon tellen. Anders dan bij de auto van de zaak is er geen mogelijkheid om tegenbewijs te leveren bij gering privégebruik en is de bijtelling niet uitgezonderd als eindheffingsbestanddeel.

De waarde van dit privégebruik wordt met ingang van 1 januari 2020 gesteld op 7% van de waarde (inclusief omzetbelasting) van de (elektrische) fiets voor elk jaar dat de fiets aan de werknemer ter beschikking staat.

De waarde van de fiets is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte consumentenadviesprijs. RAI-vereniging zet hiervoor een database op. Als de oorspronkelijke consumentenadviesprijs niet te achterhalen is, dan moet je uitgaan van de consumentenadviesprijs (inclusief omzetbelasting) van de meest vergelijkbare fiets.

De bijtelling is loon in natura. Je moet daarover loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en premies werknemersverzekeringen betalen, en de werkgeversheffing Zvw betalen of de bijdrage Zvw inhouden. De werkgever kan dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.

BRIEF BELASTINGDIENST WERKHERVATTINGSKAS (Whk) PREMIE 2020

Begin december ontvangt u van de Belastingdienst de beschikking voor werkhervattingskas (Whk) met daarin het premiepercentage voor 2020.

Voor een juiste afdracht aan de fiscus ontvangen wij graag een kopie van deze brief.

AANLEVEREN LOONGEGEVENS PENSIOEN EN PERSONEELSVERZEKERINGEN

Zoals ieder jaar dienen de loongegevens doorgegeven te worden aan de diverse pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. U ontvangt hiervoor inloggegevens van de betreffende maatschappij.

Graag de inloggegevens z.s.m. aan ons opsturen, wij leveren de gegevens dan op tijd aan.

WERKKOSTENREGELING

Forfait wordt verhoogd in 2020

In 2020 wordt de vrije ruimte voor de werkkostenregeling opgedeeld in 2 schijven:

1,7% tot en met een loonsom van € 400.000

1,2% boven een loonsom van € 400.000

Aangifte werkkostenregeling 2019

Net als vorig jaar ontvangt u van ons een verzoek om de vergoedingen en verstrekkingen die u aangewezen heeft voor de Werkkostenregeling over 2019 aan te leveren.

Met de loonaangifte voor januari 2020 moet de eindheffing voor de werkkostenregeling over 2019 worden aangeleverd. Het is daarom belangrijk om de salarisadministratie tijdig en juist te informeren over de vergoedingen en verstrekkingen die u in 2019 aan het personeel heeft gedaan en die niet al via de salarisadministratie zijn betaald.

Als blijkt dat de Werkkostenregeling niet juist is toegepast kan dit een boete voor de werkgever tot gevolg hebben.

Op onze website www.htbaccountants.nl/downloads kunt u twee documenten raadplegen voor de indeling van de personeelskosten in de betreffende rubriek t.b.v. de werkkostenregeling.

WET INVOERING EXTRA GEBOORTEVERLOF (WIEG)

De WIEG is op 1 januari 2019 in werking getreden.

Vanaf 1 januari 2019 hebben partners na de geboorte van hun kind recht op extra verlof. Vanaf 1 januari 2019 krijgen zij in plaats van twee dagen betaald geboorteverlof eenmaal de wekelijkse arbeidsduur.

De werkgever betaalt dit geboorteverlof.

De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen en aanvragen bij de werkgever. Dit moet opgenomen worden binnen 4 weken nadat het kind thuis is. Is er iets geregeld in een cao? Dan gelden die afspraken tot uiterlijk 1 juli 2019. Daarna heeft elke werknemer recht op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur.

Zo krijg je als je fulltime werkt 5 dagen verlof.

Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners ook aanvullend geboorteverlof opnemen.

Dat betekent dat ze in het eerste half jaar een kraamverlof van maximaal 5 weken kunnen opnemen met een uitkering van 70% van hun maximale dagloon.

De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.

Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur per week opneemt.

Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Ook is het mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Partners kunnen het aanvullende geboorteverlof aanvragen bij hun werkgever.

De werkgever betaalt de werknemer ten minste 70% van het maximale dagloon.

De werkgever krijgt dit op zijn beurt vergoed van UWV. Voor de aanvraag geldt een ruime periode: van 4 weken voorafgaand aan de eerste dag van het aanvullend geboorteverlof tot 4 weken na afloop van de laatste dag van het verlof.

Neem voor meer informatie gerust contact met een van de medewerkers van de salarisadministratie.