



Actualiteiten werkgeverszaken

Roelof van Marrum

REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■

Programma

- ▶ Prinsjesdag 2018
- ▶ WIEG
- ▶ Wetsvoorstel WAB
- ▶ Flexibele arbeidsvormen
- ▶ Overige actualiteiten

Prinsjesdag

- ▶ Kengetallen
- ▶ Loonbelastingtabellen
- ▶ Auto
- ▶ Fiets
- ▶ Overige

Belastingtarieven

▶ 1 ^e schijf	36,65%	€ 20.384
▶ 2 ^e schijf	38,10%	€ 34.300
▶ 3 ^e schijf	38,10%	€ 68.507
▶ 4 ^e schijf	51,75%	vanaf € 68.507

Algemene heffingskorting

- ▶ Maximumbedrag € 2.478 was € 2.265
- ▶ Afbouwpercentage 5,147% was 4,683%
- ▶ Geen heffingskorting vanaf € 68.507

Arbeidskorting

- ▶ Maximum bedrag verhoogd naar € 3.399 (was € 3.249)
- ▶ Afbouwpercentage 6% (was 3,6%)
- ▶ Afbouw vanaf € 34.060 (was € 33.112)
- ▶ Geen arbeidskorting vanaf € 90.710 (was € 123.362)

Bijzonder tarief

- ▶ $36,65\% - 1,754\% = 34,90\%$ (tot € 9.694)
- ▶ $36,65\% - 28,712\% = 7,94\%$ (vanaf € 9.694)

- ▶ $38,10\% + 5,147\% = 43,25\%$ (vanaf € 20.384)
- ▶ $38,10\% + 5,147\% + 6\% = 49,25\%$ (vanaf € 34.060)

- ▶ $51,75\% + 6\% = 57,75\%$ (vanaf € 68.507)
- ▶ $51,75\%$ (vanaf € 90.710)

Loonbelastingtabellen

- ▶ Tarieven (1^e en 2^e schijf) en ook heffingskortingen bestaan uit een belastingdeel en premiedeel
- ▶ **Belastingdeel heffingskorting vanaf 2019 alleen voor inwoners Nederland**
 - uitzondering: belastingdeel arbeidskorting ook van toepassing voor:
inwoners EU, IJsland, Noorwegen, Zwitserland, Liechtenstein,
Bonaire, st. Eustatius en Saba
- ▶ Gevolg: 3 sets loonbelastingtabellen m.i.v. 1 januari 2019
- ▶ Anoniementarief bij ontbreken buitenlands adres
- ▶ Geen verandering voor premiedeel heffingskorting
 - blijft alleen voor in Nederland verzekerden

Premies werknemersverzekeringen

- ▶ Sectorpremie (gemiddeld) 0,77% (1,28%)
 - sectorpremie hoog/laag in bouw/horeca gelijk
- ▶ AFW 3,60% (2,85%)
- ▶ Aof (WAO/WIA-basis) 6,46% (6,27%)
- ▶ Werkhervattingkas (gem.) 1,22% (1,22%)
- ▶ ZvW (hoog/laag) 6,95%/5,7% (6,9%/5,65%)

- ▶ Gemiddelde loonsom: € 33.100 (€ 32.800)
- ▶ Maximum premieloon: € 55.924 (€ 54.614)

Auto van de zaak

- ▶ Bijtellingspercentage 22%
 - voorwaardelijke korting van 18%
- ▶ Korting niet van toepassing:
 - aanschaf na 1 januari 2019 en cataloguswaarde hoger dan € 50.000
 - wanneer periode van 60 maanden na DET is verstreken
 - auto met DET voor 1 juli 2012
 - na 1 januari 2021 (nieuw) aangeschafte auto

Bijtelling fiets

- ▶ 1 januari 2020
- ▶ Ter beschikking gestelde fiets
- ▶ 7% bijtelling, wanneer fiets (ook) voor (deel van) woon-werkverkeer wordt gebruikt
- ▶ **Wat zijn de gevolgen van de bijtelling van een e-bike (€ 2.500) op de loonstrook?**
- ▶ Overige fietsen (vergoeding / verstrekking) zijn belast als loon of eindheffingsloon (ten laste van de vrije ruimte)

Overige

- ▶ Verkorting looptijd 30% regeling
 - vergoeding extraterritoriale kosten ook maximaal 5 jaar
 - ~~geen~~ overgangsrecht
- ▶ Vrijwilligersbijdrage omhoog (van € 1.500 naar € 1.700)
 - let op uurbedragen
- ▶ Loondoorbetaling bij ziekte
- ▶ Pensioen en AOW
- ▶ WKR blijft ongewijzigd

Overige actualiteiten

- ▶ Lage InkomensVoordeel
- ▶ LoonKostenVoordeel
- ▶ Jeugd-LIV
- ▶ Minimumloon
- ▶ 3^e jaars WW

Wet tegemoetkoming loondomein

- ▶ Lage InkomensVoordeel (LIV) en jeugd-LIV
- ▶ LoonKostenVoordeel (LKV)
- ▶ Uitkering na afloop van het jaar
- ▶ NIET via loonaangifte
- ▶ Beschikking in maart; uitkering uiterlijk in september

Lage Inkomensvoordeel (Liv)

- ▶ Minimaal 1248 verloonde uren
- ▶ Uurloon tussen 100% (€ 9,82) en 125% (12,29)
 - jaarloon SV / verloonde uren
- ▶ Hoe wordt LIV berekend?
 - uurloon en verloonde uren bepalend, maximaal € 2.000
 - € 1,01 per verloond uur (max € 2.000) en € 0,51 (€ 1.000)

Loonkostenvoordeel (LKV)

- ▶ Arbeidsgehandicapten, scholingsbelemmerden, arbeidsbeperkten en oudere werknemers
- ▶ Vervangt per 1 januari 2018 systematiek premiekorting
 - overgangsrecht
- ▶ Maximaal € 6.000 (of € 2.000)
 - uitkering per verloond uur € 3,05 (of € 1,01)
- ▶ Doelgroepenverklaring
 - binnen 3 maanden aanvragen
- ▶ LKV in de praktijk

Jeugd - LIV

- ▶ Hoger minimum jeugdloon zorgt voor hogere loonkosten
- ▶ Vanaf 2018 compensatie voor werkgevers
- ▶ Gemiddeld uurloon en leeftijd op 31 december 'vorig jaar' bepalend voor recht en hoogte jeugd-LIV

18: € 4,69 - 6,04 € 0,23 € 478,40

19: € 5,43 - 7,69 € 0,28 € 582,40

20: € 6,91 - 9,34 € 1,02 € 2.121,60

21: € 8,40 - 9,82 € 1,58 € 3.286,40

Ontwikkeling minimumloon

Leeftijd	voor 1 juli 2017	sinds 1 juli 2017	vanaf 1 juli 2019
23 jaar en ouder	100%	100%	100%
22 jaar	85%	100%	100%
21 jaar	72,5%	85%	100%
20 jaar	61,5%	70%	80%
19 jaar	52,5%	55%	60%
18 jaar	45,5%	47,5%	50%
17 jaar	39,5%	39,5%	39,5%
16 jaar	34,5%	34,5%	34,5%
15 jaar	30%	30%	30%

Minimumloon en tijd voor tijd

- ▶ Alle gewerkte uren tezamen tenminste minimumloon
- ▶ Compensatie in (betaalde) vrije tijd van over- of meerwerk is vanaf 1 januari 2019 alleen nog via CAO mogelijk
 - in 2018 kon dit ook nog schriftelijk geregeld worden
- ▶ Geen CAO?
 - recht op minimumloon per betalingsperiode
 - alle uren tezamen, dus bij uitbetaling van meer dan minimumloon, dan is tijd voor tijd mogelijk

Rekenvoorbeeld

- ▶ Stel bruto uurloon van € 11,00 en NAD van 40 uur per week (€ 440 per week).
- ▶ Bij week van 45 uur is gemiddeld uurloon $\text{€ } 440 / 45 = \text{€ } 9,77$. Bij minimum-uurloon van € 9,33 is dus tenminste het minimumloon betaald.
- ▶ Bij week van 50 uur is gemiddeld uurloon € 8,80 (€ 440/50). Er wordt minder dan minimumuurloon betaald, dus volledige tijd voor tijd niet mogelijk. In deze situatie (50 uur) dient er tenminste € 466,50 uitbetaald te worden, waardoor er maximaal 7,5 uur tijd voor tijd verrekend kunnen worden

WW-gat

- ▶ Vertraagde opbouw
 - 1 jaar werken = 1 maand WW, gedurende 1^e 10 jaar
 - 2 jaar werken = 1 maand WW
- ▶ Versobering duur WW-uitkering
 - maximale duur van 38 naar 24 maanden
 - per kwartaal wordt maximale duur 1 maand korter
 - 2018 Q4: maximaal 26 maanden WW

Verzekering WW-gat

- ▶ Geen 3^e jaars WW of aanvulling tot 38 maanden
 - uitkering is verschil 'oud' en 'nieuw'
- ▶ Ook WGA-LGU
- ▶ CAO, vrijwillige aansluiting mogelijk
- ▶ Grondslag is kolom 3, wel max. premieloon
- ▶ Premie stijgt komende jaren met 0,1% naar 0,6%
- ▶ Inning premies en uitkering aanvullende uitkering door PAWW (stichting periodieke aanvulling WGA en WW-uitkering)

www.spaww.nl

- ▶ De PAWW is de private uitkering die ingaat na afloop van uw wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de PAWW-uitkering komt overeen met de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering. De duur van deze uitkering is maximaal 14 maanden. De uitkering is aan voorwaarden verbonden.
- ▶ De keuze voor deelname aan de PAWW is vrijwillig per cao. Werknemers en werkgevers besluiten in het cao-overleg tot deelname aan de PAWW. In het PAWW-reglement zijn de rechten en plichten van werknemers en werkgevers vastgelegd.
- ▶ De werknemer betaalt de PAWW-bijdrage. De werkgever houdt de PAWW-bijdrage in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW. In geval van werkloosheid vraagt de werknemer de PAWW-uitkering aan een maand voorafgaand aan de beëindiging van de wettelijke uitkering. Stichting PAWW verzorgt de uitkering aan rechthebbende.

Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)

- ▶ Huidige regelingen omtrent geboorte
- ▶ Wijzigingen n.a.v. WIEG
- ▶ Eerste Kamer heeft wet op 13 november jl. aangenomen

Huidige regelgeving

- ▶ Calamiteitenverlof voor bevalling en aangifte
 - werkelijke tijd doorbetaald, tenzij ...
- ▶ Kraamverlof gedurende kraamtijd
 - 2 doorbetaalde dagen
- ▶ Ouderschapsverlof tot leeftijd kind 8 jaar
 - onbetaald, tenzij

Extra geboorteverlof

- ▶ Extra geboorteverlof per 1 januari 2019
 - 1 week gedurende kraamtijd (4 weken)
 - 100% doorbetaald door werkgever
- ▶ Extra partnerverlof per 1 juli 2020
 - 5 weken gedurende eerste 26 weken
 - 70% doorbetaald door UWV aan werkgever

Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans

- ▶ Inleiding
 - 7 november jl. ingediend bij Tweede Kamer
- ▶ Ontslag
- ▶ Transitievergoeding
- ▶ Compensatieregelingen
- ▶ Tijdelijke contracten
- ▶ WW-premie
- ▶ Proeftijd

Ontslag

- ▶ Gesloten systeem:
 - UWV: A en B-grond
 - Kantonrechter: C t/m H-gronden
- ▶ Praktijk: geen redelijke grond voor ontslag, maar ontbinding wel gerechtvaardigd, omdat van werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden de overeenkomst voort te zetten
- ▶ Oplossing: cumulatie van redenen kan redelijke grond vormen voor ontslag; zgn. I-grond, maar dan wel hogere transitievergoeding (max. 50% extra)

Transitievergoeding

- ▶ Recht vanaf dag 1 dienstverband
 - opbouw voortaan naar rato dienstverband
(brutosalaris / brutomaandsalaris) * (1/3 brutomaandsalaris / 12)
- ▶ Aanpassing opbouw
 - 1/3 maandsalaris per dienstjaar
- ▶ Geen overgangsrecht

Compensatieregeling (wab)

- ▶ Bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte
 - werkgever betaalt transitievergoeding, die hoort bij ontslagdatum, maar heeft recht op compensatie
 - vormgeving wordt bij algemene maatregel van bestuur geregeld
 - pensionering en ziekte liggen buiten risicosfeer ondernemer

Compensatieregelingen

- ▶ Langdurige arbeidsongeschiktheid
 - reeds aangenomen door Eerste Kamer,
 - 1 april 2020?
 - UWV compenseert transitievergoeding, maar niet langer dan nodig
 - datum ontstaan slapend dienstverband

WW-premie 2020

- ▶ Naast AWF-premie komt er één sectorpremie, die voor alle sectoren gelijk zal zijn; premies worden samengevoegd.
- ▶ Lage werkloosheidspremie van toepassing voor schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd, waarbij omvang eenduidig is vastgelegd
- ▶ Hogere werkloosheidspremie voor overige contracten

Proeftijd

- ▶ Langere proeftijd moet werkgevers bewegen om vaker contract voor onbepaalde tijd te geven
- ▶ Voorstel: 5 maanden bij onbepaalde tijd
 - 3 maanden bij contract voor 2 jaar of langer

Flexibele arbeidsrelaties

- ▶ Payrollers
- ▶ Oproepkrachten
- ▶ ZZP-ers

Payrollers (Wab)

- ▶ In praktijk verschillende vormen van payrolling
 - waar ligt het juridisch werkgeverschap?
- ▶ Allocatiefunctie is verschil payrollers en uitzendkrachten
 - samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
- ▶ Verschillen hebben betrekking op
 - arbeidsvoorwaarden
 - lichter (arbeidsrechtelijk) regime bij uitzenden
- ▶ Doel: arbeidsvoorwaarden payrollers gelijkgetrokken met uitzendkrachten
- ▶ Pensioenregeling
 - wachttijd en opbouw d.m.v. verplichte plusregeling

Oproepkrachten (Wab)

- ▶ 2 soorten oproepkrachten; voorovereenkomst of 'uitgestelde prestatieplicht'
- ▶ Oproep moet voortaan minimaal 4 dagen vantevoren worden gedaan
 - daarbinnen is oproepkracht vrij om te weigeren of moet werkgever toch het loon 'van de oproep' betalen
- ▶ Bepalingen omtrent 'rechtsvermoeden' blijven van kracht
- ▶ Nieuw: **contract aanbieden uiterlijk in 13^e maand**

ZZP-ers

- ▶ Kern: wel/geen inhoudingsplicht
- ▶ VAR -> DBA -> modelovereenkomst -> OGV
 - “controle” bij 100 bedrijven
- ▶ Opdrachtgeversverklaring via webmodule i.p.v. modelovereenkomst
 - definitie ‘gezagsverhouding’ wordt aangepast
- ▶ Tarief bepalend
 - laag € 18 en hoog tarief € 75

Operius

Bedankt voor uw aandacht !!!

R.W. van Marrum, Operius, specialist werkgeverszaken

06-20301028 - operius.opleidingen@gmail.com

Disclaimer

Hoewel Operius aan de inhoud van deze presentatie de uiterste zorg besteedt, aanvaardt zij geen aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid van de informatie, of voor de gevolgen daarvan. Bij het gebruikmaken van doorverwijzingen naar andere informatie aanvaardt Operius geen enkele aansprakelijkheid voor de geboden informatie op bijvoorbeeld de websites. Ook aanvaardt zij geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die daardoor kan ontstaan. Operius verstrekt met deze presentatie informatie en biedt u de mogelijkheid een afspraak te maken met Roelof van Marrum. Neem hiervoor contact op via info@operius.nl.