







Belastingtarieven

Omschrijving	2018	2017
1 ^e schijf	36,55%	36,55%
Einde 1 ^e schijf	20.142	19.982
2 ^e schijf	40,85%	40,80%
Einde 2 ^e schijf	33.994	33.791
3 ^e schijf	40,85%	40,80%
Einde 3 ^e schijf	68.507	67.072
4 ^e schijf	51,95%	52%

Heffingskortingen

Heffingskorting	2018	2017
Algemene heffingskorting	2.265	2.254
Afbouwpercentage	4,683%	4,787%
Arbeidskorting	3.249	3.223
Afbouwpercentage	3,6%	3,6%, vanaf € 32.444 tot € 121.972
Opbouwpercentage	28,067%, vanaf € 9.309, daarvoor 1,772%	28,317%, vanaf € 9.309, daarvoor € 1,772%

Belastingstelsel

- ▶ 1 januari 2019
- ▶ 2 tarieven
 - 36,93% en 49,5%,
 - grens toptarief bevroren
- ▶ Algemene heffingskorting
 - maximum hoger, afbouw blijft
- ▶ Arbeidskorting
 - opbouw sneller, maximum hoger, afbouw sneller

Premies sociale verzekeringen

Fonds	2018	2017
Zorgverzekeringswet (ZvW)	6,9% / 5,65%	6,65% / 5,4%
Sectorfonds (gemiddeld)	1,23%	1,36%
Algemeen werkloosheidsfonds	2,95%	2,64%
Arbeidsongeschiktheidsfonds	6,27%	6,16%
Werkhervattingskas (rekenpremie)	1,16%	1,16%

Flexibiliteit arbeidsmarkt

- ▶ Payrollers
 - geen concurrentie op arbeidsvoorwaarde
- ▶ Differentiatie WW-premie
 - hoog/laag voor alle sectoren
 - uniforme premie
- ▶ ZZP-ers*

ZZP-ers

- ▶ Einde DBA; systematiek modelcontracten vervalt
- ▶ Webmodule voor opdrachtgevers t.b.v. opdrachtgeversverklaring
 - verduidelijking 'gezagsverhouding'
- ▶ ZZP-ers met een laag tarief -> dienstverband
 - langer dan 3 maanden of reguliere werkzaamheden
- ▶ ZZP-ers met een hoog tarief -> opting-out
 - maximaal 1 jaar, geen reguliere werkzaamheden
- ▶ Geen boetes in eerste jaar, daarna wel handhaving

Wet Werk & Zekerheid (1/2)

- ▶ Introductie van cumulatiegroond in het ontslagrecht
 - ontslag via kantonrechter, transitievergoeding hoger
- ▶ Transitievergoeding
 - opbouw vanaf dag 1
 - 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, regeling 50+ blijft
 - tegemoetkoming kleinere werkgevers
 - compensatieregeling bij ontslag langdurige ao-er*

Compensatie transitievergoeding

- ▶ 1 juli 2019
- ▶ UWV vergoedt uitbetaalde transitievergoeding
 - compensatie met terugwerkende kracht
 - hoogte compensatie aan regels gebonden
- ▶ Financiering vanuit AWF, oftewel werkgevers betalen zelf

Wet Werk & Zekerheid (2/2)

- ▶ Contractketen
 - 3! contracten in 3 jaar
 - meer mogelijkheden afwijking tussenpoos
- ▶ Proeftijd langer
 - 5 maanden bij onbepaalde tijd en
 - 3 maanden bij contract langer dan 2 jaar
 - termijnen/regels contracten 2 of korter jaar blijven gelijk
- ▶ Aanvullende WW-uitkering 3e jaar

Balans werk en privé

- ▶ Bevallingsverlof meerling uitgebreid vanaf 1 april 2018
- ▶ Kraamverlof vanaf 1 januari 2019
 - uitbreiding naar 5 dagen
- ▶ Partnerverlof vanaf 1 juli 2020
 - 5 weken, loonwaarde 70%
- ▶ Adoptieverlof met ingang van 1 januari 2019
 - 2 weken extra, dus 6 weken

Arbeidsongeschiktheid

- ▶ Loondoorbetalingsverplichting korter voor kleinere werkgevers
 - definitie kleine werkgever; 25 werknemers
 - 2^e jaar voor rekening van UWV
- ▶ Reïntegratieverplichtingen kleinere werkgevers
- ▶ Premiedifferentiatie WGA-premie verkort naar 5 jaar

Verhoging AOW- en pensioenleeftijd

- ▶ AOW-leeftijd wordt 66 jaar
 - stijgt (minimaal) door tot 67 jaar + 3 maanden
 - specifieke regels AOW-ers*
- ▶ Flexibele ingangsdatum AOW?
- ▶ Afskoop pensioen in eigen beheer
- ▶ Afskoop kleine pensioenen
- ▶ Pensioenleeftijd wordt 68 jaar
 - aanpassing pensioencontract !

Pensioenstelsel

- ▶ Sociale partners werken aan nieuw pensioencontract
 - contouren begin 2018 bekend
- ▶ Doorsneesystematiek wordt afgeschaft
 - verplichte leeftijdsafhankelijke premie en opbouw die past bij ingelegde premie
- ▶ Risico's samen delen
- ▶ Collectieve buffer uit overrendement
- ▶ Individuele keuzemogelijkheden
- ▶ Adequate voorziening voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen
- ▶ Meer transparantie en lagere uitvoeringskosten

Overige

- ▶ Looptijd 30% regeling naar 5 jaar
- ▶ Tewerkstellingsvergunning voor langere periode
- ▶ Loonkostensubsidie komt te vervallen, voortaan loondispensatie
 - LIV daardoor niet meer mogelijk
- ▶ Uitbreiding no-riskpolis*
- ▶ Meerwerk*

- ▶ Algemene Verordening Gegevensbescherming*

Uitbreiding no-riskpolis

- ▶ 1 januari 2018
- ▶ Leeftijdsgrens ouderen gaat omlaag naar 56 jaar
 - voorwaarde was 'geboren voor 8 juli 1954'
- ▶ Voorwaarden
 - 52 weken werkloos met WW-uitkering
 - tenminste 56 jaar bij in-diensttreding
- ▶ ZW-uitkering na 13 weken
 - telt niet mee voor WHK-diff.

Meerwerk

- ▶ Vanaf 1 januari 2018
- ▶ Art. 12 WML: recht op evenredig deel van minimumloon
- ▶ Art. 13a WML: mogelijkheid voor tijd voor tijd
- ▶ Vakantiegeld ook verschuldigd over overwerk
 - directe werking, geen overgangsrecht, dus
- ▶ Uitrusten tijd voor onbelaste vergoedingen / verstrekkingen beperkt

AVG vervangt Wbp

- ▶ Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) beschrijft huidige (privacybeschermende) verplichtingen in het kader van administratie en uitbesteding aan derden
- ▶ Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vervangt met ingang van 25 mei 2018 de Wbp
 - 4 mei 2016 al gepubliceerd, sindsdien overgangsrecht
 - geldt voor gehele EU

Wet Bescherming Persoonsgegevens

- ▶ Zorgdragen voor juistheid en nauwkeurigheid van gegevens in personeelsdossier
- ▶ Vastleggen van alleen ter zake doende gegevens en deze niet langer bewaren dan noodzakelijk
- ▶ Informeren werknemers over het doel van de informatieverzameling en hen mogelijkheid geven om deze gegevens in te zien
- ▶ Beveiligen van de persoonsgegevens
- ▶ Opleggen verantwoordelijkheden aan derden bij uitbesteding van de bewerking van deze gegevens
- ▶ Afleggen verantwoordelijkheid aan Autoriteit Persoonsgegevens (AP)

AVG: Inzagerecht werknemers

- ▶ Uitbreiding privacyrechten werknemers
- ▶ Werknemers mogen kopie van hun personeelsdossier opvragen in een standaardformaat (pdf)
- ▶ Werknemer mag vragen waarom bepaalde gegevens worden bijgehouden
- ▶ Werknemers mogen ten allen tijde (gratis) gegevens inzien en (indien nodig) aan laten passen
- ▶ Werkgever verplicht om gevraagde informatie te verschaffen, anders boete

Wat mag wel van AVG

- ▶ Berekenen, vastleggen en betalen van salarissen, vergoedingen en andere geldsommen en beloningen in natura
- ▶ Berekenen, vastleggen en betalen van belasting en premies
- ▶ Personeelsadministratie
- ▶ Regelen van aanspraken op uitkeringen in verband met beëindigen van een dienstverband
- ▶ Verlenen van ontslag
- ▶ Innemen van vorderingen (WAS!)
- ▶ Behandelen van geschillen

Aan welke derde mogen gegevens worden verstrekt

- ▶ Degenen, die belast zijn met hiervoor beschreven werkzaamheden, leidinggevenden en noodzakelijke andere betrokkenen
- ▶ Anderen, die ondubbelzinnig toestemming hebben gekregen van personeelslid voor gegevensverwerking of waarvoor gegevensverwerking noodzakelijk is vanuit wettelijke plicht
- ▶ Voorwaarde: gegevens alleen voor specifieke doeleinden gebruiken

Bewaartermijn

- ▶ Gegevens niet langer bewaren dan noodzakelijk
- ▶ Uiterlijk 2 jaar na dienstverband verwijderen, tenzij er sprake is van een langere wettelijke bewaarplicht
- ▶ Er wordt een actief beleid verwacht omtrent verwijderen van gegevens, waarvoor geen bewaarplicht meer nodig is

Wet tegemoetkoming loondomein

- ▶ 1 januari 2017 ingevoerd, 2^e deel in 2018
- ▶ Tegemoetkoming wordt na afloop van jaar uitgekeerd
- ▶ Uitkering NIET meer via loonaangifte
 - automatisch uitbetaald door Belastingdienst
 - * o.b.v. verloonde uren (en gem. uurloon)
 - * uitkering gemaximeerd
- ▶ Uitbetaling na beschikking (en bezwaartermijn) in volgend kalenderjaar

Lage InkomensVoordeel (LIV)

- ▶ Minimaal 1248 verloonde uren
- ▶ Gemiddeld uurloon
 - SV-loon / verloonde uren
- ▶ Hoogte afhankelijk van gemiddeld uurloon en aantal verloonde uren

€ 1,01	9,66 - 10,62	max. € 2.000
€ 0,51	10,63 - 12,08	max. € 1.000

Cases LIV

- ▶ Jaarloon: € 16.000 en 1.400 verloonde uren
- ▶ Recht op LIV?

Werknemer gaat uit dienst per 31/12

- ▶ Vakantiegelduitkering: € 2.000
- ▶ Uitrusten fiets van de zaak: € 1.500
- ▶ Transitievergoeding: € 2.000
- ▶ 100 uur overwerk: € 1.250

28

Jeugd - LIV

- ▶ Hoger minimum jeugdloon zorgt voor hogere loonkosten
- ▶ Vanaf 2018 compensatie voor werkgevers
- ▶ 18-21 jarigen
- ▶ Gemiddeld uurloon en leeftijd op 31 december 'vorig jaar' bepalend voor recht en hoogte jeugd-LIV:

18 jaar	€ 0,23	€ 478,40	47,5% - 55%	min.loon
19 jaar	€ 0,28	€ 582,40	55% - 70%	min.loon
20 jaar	€ 1,02	€ 2.121,60	70% - 85%	min.loon
21 jaar	€ 1,58	€ 3.286,40	85% - 100%	min.loon
22 jaar	LIV ???			

29

LKV

- ▶ Wet tegemoetkoming loondomein - deel 2
- ▶ 1 januari 2018
- ▶ Arbeidsbeperkte, scholingsbelemmerde, arbeidsgehandicapte en oudere werknemers
- ▶ Doelgroepenverklaring
 - aanvraag binnen 3 maanden
 - wordt afgegeven op loonheffingnummer, dus
- ▶ Procedure

30

LKV vervangt premiekorting

- ▶ LKV wordt per verloond uur uitbetaald
 - uitbetaling gemaximeerd (€ 2.000 / € 6.000)
 - uitbetaling maximaal 1 of 3 jaar
- ▶ Overgangsregeling voor 'lopende' premiekortingen
 - voor resterende periode premiekorting mag LKV worden toegepast,
 - laatste loontijdvak premiekorting toegepast?

Overige actualiteiten

- ▶ Arbo
- ▶ Auto van de zaak
- ▶ WKR

Wijzigingen arbo

- ▶ 1 juli 2017
- ▶ Meer aandacht voor onafhankelijke positie van de bedrijfsarts*
- ▶ Verplicht basiscontract*
 - overgangsrecht
- ▶ Uitbreiding rol medezeggenschap
- ▶ Inspectie SZW controleert naleving en deelt boetes uit

Rol van de bedrijfsarts

- ▶ Onafhankelijk en adviserend (niet langer regisseur)
- ▶ Behandeling werkgerelateerde klachten en ondersteuning bieden bij verzuimbeleid en reïntegratiebeleid
- ▶ Hoofdtaken:
 - preventie en terugdringen ziekteverzuim
 - bevorderen van terugkeer op werk of begeleiding naar ander werk
- ▶ Verrichten van aanstellingskeuringen om geschiktheid werk te beoordelen
- ▶ Actievere rol bij preventie
- ▶ Dienstverlening vastleggen in contract

Minimumeisen van het basiscontract

- ▶ Hoe is de vrije toegang voor de bedrijfsarts tot iedere werkplek geregeld
- ▶ Hoe kan de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijke taken uitvoeren
- ▶ Hoe is de preventieve advisering door de bedrijfsarts geregeld
- ▶ Hoe is het overleg met de preventiemedewerker en de OR geregeld
- ▶ Hoe gaat de bedrijfsarts om met klachten; de klachtenprocedure
- ▶ Hoe kunnen werknemer gebruik maken van hun recht om de bedrijfsarts persoonlijk te consulteren
- ▶ Hoe kunnen werknemers gebruik maken van hun recht op second opinion
- ▶ Hoe gaat de bedrijfsarts om met zijn meldingsplicht voor beroepsziekten

Auto van de zaak - juiste bijtelling

- ▶ Cataloguswaarde, tenzij
- ▶ Datum eerste tenaamstelling
 - voor / na 1 januari / juli 2012
 - eerste tenaamstelling?
 - 60 maanden
- ▶ CO₂- uitstoot
 - minder dan 50 gram?
- ▶ Na 1 januari 2019
- ▶ www.rdw.nl

Actualiteiten WKR

- ▶ Optimaal belonen
- ▶ Vrije ruimte volledig benutten
- ▶ Maaltijden
- ▶ Werkkleding

Operius

Bedankt voor uw aandacht !!!
 R.W. van Marrum, Operius, specialist werkgeverszaken
 06-20301028 - operius.opleidingen@gmail.com

38

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.

39
