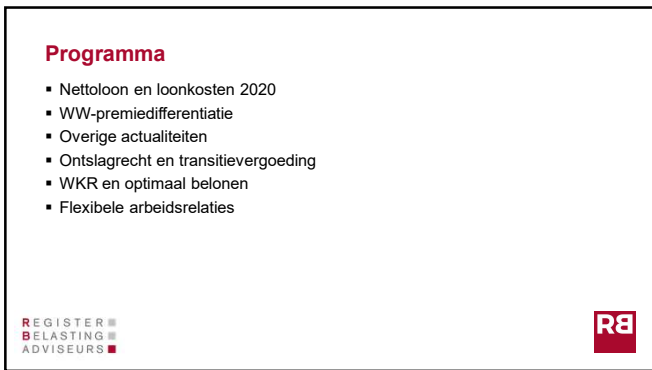
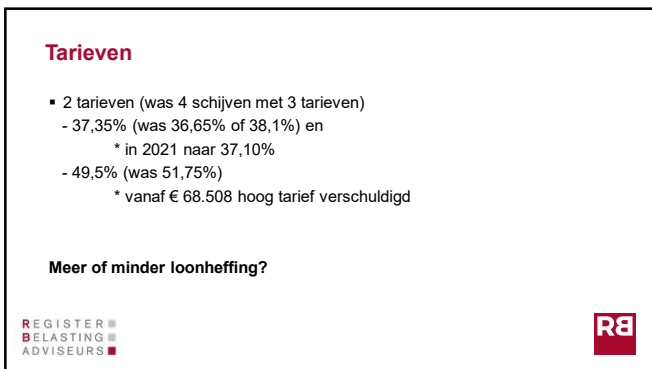




1



2



3

Algemene heffingskorting

- Korting wordt verhoogd naar € 2.711 (was € 2.477)
- Afbouw vanaf € 20.711 (tot € 68.507)
 - afbouwpercentage: 5,672% (was 5,15%)

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



4

Arbeidskorting

- Korting naar € 3.819 (was € 3.399)
- Opbouw
 - 2,812% tot € 279 (€ 9.921)
 - 28,812% tot € 3.595 (€ 21.430)
 - 1,656% tot € 3.819 (€ 34.954)
- Afbouw vanaf € 34.954 (tot € 98.604)
 - afbouwpercentage blijft 6%

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



5

2 tarieven?

Van	Tot	Bijzonder tarief - Ihk	Bijzonder tarief + Ihk
0	7.851	37,35%	0%
7.851	9.918	37,35%	34,54%
9.918	20.711	37,35%	8,52%
20.711	21.422	37,35%	14,21%
21.422	34.937	37,35%	41,36%
34.937	68.507	37,35%	49,02%
68.507	98.857	49,5%	55,5%
98.857	??	49,5%	49,5%



6

Gevolgen minimumloon (bruto-netto)

	2019	2020
Brutoloon	1635,60	1653,60
Loonheffing	141,00	132,00
Nettoloon	1494,60	1521,60

REGISTER ■
 BELASTING ■
 ADVISEURS ■



7

Gevolgen € 3.000 (bruto-netto)

	2019	2020
Brutoloon	3000,00	3000,00
Loonheffing	703,58	652,00
Nettoloon	2296,42	2348,00

REGISTER ■
 BELASTING ■
 ADVISEURS ■



8

Nettolonen 2020 vs 2019

Loon	2020	2019	Vershil	%
1000	918,58	909,42	9,16	1,007%
2000	1767,33	1737,83	29,50	1,698%
3000	2348,00	2296,42	51,58	2,246%
4000	2858,25	2804,42	53,83	1,919%
5000	3366,33	3310,17	56,16	1,697%
6000	3857,83	3793,58	64,25	1,694%
7000	4303,42	4216,67	86,75	2,057%
8000	4748,92	4664,20	84,72	1,816%
9000	5238,75	5146,70	92,05	1,789%
10000	5743,75	5629,20	114,55	2,035%



9

Premies werknemersverzekeringen

	2020	2019
AWF (gem.)	4,19%	3,60%
- hoog	7,94%	
- laag	2,94%	
Sectorpremie (gem.)	n.v.t.	0,77%
AOF (WAO/WIA)	6,77%	6,46%
Uniforme opslag kinderopvang	0,5%	0,5%
Whk. diff. rekenpremie	1,25%	1,24%
PAWW-premie	0,40%	0,30%
ZvW	6,70%	6,95%
ZvW-laag	5,45%	5,70%
Maximum premie-/bijdrageloon	57.232	55.927



10

Gevolgen loonkosten

- Premie werknemersverzekeringen wijzigen per saldo nauwelijks, maar wat doet
- CAO?
- Pensioenfonds?

- En meest belangrijk

Hoe pakt premiedifferentiatie WW uit?

REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■



11

WW-premie

- Alle werkgevers betalen in 2019 twee premies voor werkloosheid
 - hoogte afhankelijk van de sector
- Vanaf 2020 betalen werkgevers nog één WW-premie (hoog/laag), die afhankelijk is van de contractvorm
 - laag 2,94% en hoog 7,94%; verschil 5%
 - in 2019 geldt bij 5 sectoren al hoog/laag
- Hoge premie verschuldigd, tenzij contract
 - schriftelijk, onbepaalde tijd en vaste omvang

REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■



12

Gevolgen gedifferentieerde WW-premie

- Horeca-werkgever betaalt in 2019 3,63% aan premies
- AWF 3,6% en sectorpremie 0,03%
- Horeca-werkgever betaalt in 2020 nog 'maar' 2,94% voor vaste contracten (besparing 0,69%)
- Horeca-werkgever betaalt in 2020 7,94% (4,31% extra) voor tijdelijke en/of flexcontracten

Vaste contracten goedkoper of tijdelijke contracten duurder?



WW-premie 2019 vs 2020

Sectorcode	Sector	2019 AWF+SP	2020 Laag	hoog
03	Bouw	3,6%	2,94%	7,94%
10	Metaalindustrie	3,71%	2,94%	7,94%
12	Kleinmetaal	3,89%	2,94%	7,94%
17	Detailhandel	5,03%	2,94%	7,94%
18	Reiniging	4,34%	2,94%	7,94%
28	Taxi	3,95%	2,94%	7,94%
35	Welzijn en gezondheid	4,07%	2,94%	7,94%



Voorwaarden lage WW-premie

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst
- Voor onbepaalde tijd
- Niet zijnde een oproepovereenkomst, dus (bijna) vaste omvang

Waar schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bewaren?

Wat als deze overeenkomst er niet (meer) is?



Addendum

- Voor 1 april 2020 voor 'oude' gevallen
- Bij omzetting (tijdelijk naar vast) na 1 januari 2020 geldt situatie peildatum (1^e dag van het loontijdvak)
- Schriftelijke ondertekende overeenkomst
 - onbepaalde tijd
 - niet zijnde oproepovereenkomst
 - bewaren bij de administratie

Uitzonderingen

- Lage premie i.p.v. hoge premie
 - jonger dan 21 jaar en gemiddeld 12 verloonde uren per week
 - * 48 uur per 4 weken of 52 uur per maand
 - bbl-ers
 - UWV-uitkering via werkgever
- Hoge premie i.p.v. lage premie
 - ontslag binnen 2 maanden na aanvang dienstverband
 - afwijking verloonde uren t.o.v. contracturen meer dan 30% p/jaar
 - * uitzondering voor contracten met gemiddeld 35 uur p/week

Voorbeeld 30% afwijking

- Contracturen: 20 uur per week. Op jaarbasis: 1040 uren
- Gedurende 26 weken wordt gemiddeld 10 uur per week extra gewerkt.
Verloonde uren op jaarbasis: 1.300
 - * Afwijking 25%! Corrigeren?

Voorbeeld 30% afwijking

- Contracturen: 20 uur per week. Op jaarbasis: 1040 uren
- Gedurende 26 weken wordt gemiddeld 10 uur per week extra gewerkt.
- **Daarna nogmaals 10 uur per week gedurende periode van 6 weken. Verloonde uren: 1.360**
 - * **Afwijking 30,77%!**
- Corrigeren? Zo ja, welke uren?
 - 8 uren, 320 uren of 1.360 uren of?

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



19

Overige wijzigingen

- Bijtelling auto
- Bijtelling fiets
- Extra partnerverlof 1 juli 2020
- Boetes bij 'geen RIE' verhoogd

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



20

Bijtelling auto

- Ter beschikking gestelde auto / bedrijfsbus
- Bijtellingspercentage blijft 22%
- Korting nieuwe auto lager, te weten 14%, waardoor 8% bijtelling (voor nieuwe auto's)
 - maximale duur 60 maanden (blijft)
 - maximale cataloguswaarde voor korting € 45.000 (€ 40.000)
- Komende jaren wordt korting afgebouwd naar 0% (2026)

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



21

Uitzondering bijtelling

- Elektrisch rijden op waterstof of zonne-energie betekent dat het lagere bijtellingspercentage op de gehele cataloguswaarde mag worden toegepast
- Bijtelling youngtimer (15 jaar oud) bedraagt 35% van de dagwaarde, tenzij geen CO2-uitstoot dan 17% van de dagwaarde

22

Rekenvoorbeeld € 80.000

- 2019: € 8.600
 - 4% * € 50.000 = € 2.000
 - 22% * € 30.000 = € 6.600
- 2020: € 11.300
 - 8% * € 45.000 = € 3.600
 - 22% * € 35.000 = € 7.700

Voor wiens rekening komt deze hogere bijtelling?

23

Bijtelling fiets

- Ter beschikking gestelde fiets
- Oude waarderingsregel: privé km's tegen km.kostprijs
- Nieuwe waarderingsregel: 7% van de cataloguswaarde
 - mag ten laste van vrije ruimte worden gebracht
- Welke mogelijkheden biedt deze nieuwe waarderingsregel?
 - voor dga's?
 - onderdeel van mobiliteitsbudget?
 - als alternatieve beloning?

24

Rekenvoorbeeld

- E-bike € 2.000 betekent € 140 bijtelling, netto € 5-6 per maand
- Reiskosten?

Waarom zou werkgever fiets ter beschikking stellen?

25

Extra partnerverlof (WIEG 2.0)

- Geboorteverlof sinds 1 januari 2019
 - 100% doorbetaald verlof
 - maximale duur is 1 werkweek, opnemen binnen 4 weken
- Extra partnerverlof vanaf 1 juli 2020
 - verlof doorbetaald door werkgever (volledige opbouw vakantiedagen)
 - maximale duur is 5 werkweken, opnemen binnen 26 weken
 - * werkgever kan alleen weigeren i.g.v. zwaarwegende bedrijfsbelangen
 - uitkering 70% van (max. dag)loon via UWV naar werkgever

26

RIE-boetes

- Risico-inventarisatie en evaluatie
- Plan van aanpak
- Wat is actueel?
- Boete verhoogd van € 3.000 naar € 4.500
 - hoogte afhankelijk van aantal werknemers

27

Wet Arbeidsmarkt in balans

- (alweer) Reset wet Werk & Zekerheid?
- Ontslag makkelijker, maar duurder/goedkoper!?
- Vaste contracten goedkoper dan tijdelijke contracten
- Meer/sneller zekerheid voor flexkrachten
- Betere arbeidsvoorwaarden ingeleende arbeidskrachten

- Ingangsdatum is (meestal) 1 januari 2020

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



28

Tijdelijke contracten

- Periode tijdelijke contracten wordt 36 maanden
 - aantal blijft 3, afwijking bij cao blijft mogelijk
 - *max 6 contracten / 48 maanden
- Tussenperiode kan teruggebracht worden naar 3 maanden
 - alleen via Cao
- Overgangsrecht
 - situatie op 1 januari 2020 is bepalend

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



29

Overgangsrecht tijdelijke contracten

Situatie 1

1 maart 2018 t/m 28 februari 2019
1 maart 2019 t/m 29 februari 2020
1 maart 2020 t/m 28 februari 2021
-> 3^e contract loopt van rechtswege af

Situatie 2

1 december 2017 t/m 30 november 2018
1 december 2018 t/m 30 november 2019
1 december 2019 t/m 30 november 2020
-> voor beëindiging is UWV / kantonrechter nodig, tenzij cao, of

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



30

Ontslag in de praktijk

- Ontslaggronden*:
 - UWV: A en B-grond
 - Kantonrechter: C t/m H-gronden
- Praktijk: vaak geen redelijke grond voor ontslag, maar ontbinding arbeidsovereenkomst wel gerechtvaardigd, omdat van werkgever (en werknemer) in redelijkheid niet verlangd kan worden om dienstverband door te zetten 'veroordeelt' partijen tot elkaar
- Ontslag met wederzijds goedvinden*
- Oplossing: cumulatie van redenen kan redelijke grond vormen voor ontslag; zgn. I-grond

31

Ontslaggronden 2019

- a. Bedrijfseconomische redenen
- b. Langdurige ziekte
- c. Frequent ziekteverzuim
- d. Disfunctioneren
- e. Verwijtbaar handelen
- f. Gewetensbezwaren**
- g. Verstoorde arbeidsrelatie
- h. Overige, bijvoorbeeld detentie of bij het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning

32

Uitbreiding ontslaggronden

- Art. 669 lid 3 sub i BW
"een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c t/m h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren"
- In geval van ontslag o.b.v. I-grond kan naast transitievergoeding een extra vergoeding van 50% worden opgelegd door kantonrechter

33

Transitievergoeding 2019

- Recht op transitievergoeding vanaf 24 maanden dienstverband
- (ingewikkelde) Rekenregel transitievergoeding
 - 10 jaar: 1/6 maandsalaris per 6 maanden
 - daarna: 1/4 maandsalaris per 6 maanden,
 - tenzij ook 50 jaar en ouder: 1/2 maandsalaris per 6 maanden
- * uitzondering kleine werkgevers
- Maximaal € 81.000 of één jaarsalaris (jaarloon > € 81.000)

Transitievergoeding 2020

- Recht op transitievergoeding ontstaat vanaf 1^e werkdag, dus ook bij afloop tijdelijke contracten
- Rekenregels berekening transitievergoeding vereenvoudigd
 - per jaar ontstaat recht op 1/3 maandsalaris, naar rato*
- In aantal gevallen kan werkgever (deel) betaalde transitievergoeding 'terug' vragen bij UWV (compensatieregeling)*
 - ontslag langdurig zieke werknemer vanaf 1 april 2020 (mtk 1 juli 2015)
 - ontslag werknemer door bedrijfsbeëindiging kleine werkgever als gevolg van ziekte of ouderdom (1 januari 2021!)

Rekenvoorbeeld – kort dienstverband

- Werknemer wordt na 2 weken in zijn proeftijd ontslagen.
Werknemer krijgt € 150 uitbetaald
- $€ 150 / € 150 * ((1/3 * 150) / 12) = 2,7778% * € 150$
- Transitievergoeding € 4,17

Verloning transitievergoeding

- Aparte IKV
- Inkomensverhouding (Srtlv 62)
- Verzekeringsplicht (J/N) afhankelijk van uitbetaling voor of na datum dienstverband
- Premieplicht: nee, want geen SV-loon
- Tabelkleur: groen

- Ten laste van vrije ruimte WKR?

37

Transitievergoeding vorderen

- Geen wijzigingen door WAB
- Transitievergoeding moet binnen maand na afloop van het dienstverband worden uitbetaald
- Transitievergoeding moet binnen 3 maanden door werknemer worden gevorderd door middel van verzoekschrift bij kantonrechter

38

Rekenvoorbeeld – lang dienstverband

- Werknemer (60 jaar) wordt na 40 jaar ontslagen. Werknemer verdient € 2.500 per maand.
- Transitievergoeding (2020): $40 * 1/3 * € 2.500 = € 33.332,50$
- Transitievergoeding (2019): € 58.332,50
 $(20 * 1/6 + 40 * 1/4 + 20 * 1/2 = 23 1/3) * 2.500$

39

Compensatie transitievergoeding 'ziekte-ontslag'

- Compensatieregeling treedt 1 april 2020 in werking
 - geldt met terugwerkende kracht (1 juli 2015)
- Ontslag langdurig zieke werknemer
 - ontslag werknemer na 2 jaar ziekte is 'goed werkgeverschap', maar niet verplicht (slappend dienstverband)
 - * Hoge Raad: dienstverband beëindigen, tenzij ...

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



40

Aanvraag compensatieregeling 'ziekte-ontslag'

- Binnen 6 maanden
- Benodigde gegevens:
 - arbeidsovereenkomst
 - gegevens m.b.t. beëindiging dienstverband
 - * ontslagvergunning UWV
 - * beschikking kantonrechter
 - * vaststellingsovereenkomst
 - uitbetaald loon tijdens ziekte
 - berekening van de transitievergoeding
 - bewijs van betaling

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



41

Werkkostenregeling 2020

- VOG niet meer ten laste van vrije ruimte
- Waardering producten eigen bedrijf
 - waarde economisch verkeer i.p.v. 'in rekening gebracht bij derden'
- Vrije ruimte hoger
 - 1,7% van loonsom (max. € 400.000)
 - 1,2% over resterende loonsom
 - * concernregeling !!!
- Aangiftetermijn langer
 - uiterlijk in 2^e loonaangifte volgende kalenderjaar (voor 1 april)

REGISTER ■
ELASTING ■
ADVISEURS ■



42

Rekenvoorbeeld concernregeling

	A	B	Concern
Loonsom	1.000.000	2.000.000	3.000.000
Vrije ruimte	14.000	26.000	38.000
Eindheffingsloon	15.000	25.000	40.000
Grondslag	1.000	0	2.000
80% heffing	800	0	1.600



43

Rekenvoorbeeld concernregeling

	A	B	Concern
Loonsom	1.000.000	2.000.000	3.000.000
Vrije ruimte	14.000	26.000	38.000
Eindheffingsloon	10.000	30.000	40.000
Grondslag	0	4.000	2.000
80% heffing	0	3.200	1.600



44

Studietoelage kind werknemer

- Toelage belast bij kind
 - algemene heffingskorting mag toegepast worden
 - geen loonheffing tot € 6.759 bij loonheffingskorting is 'JA'
- Loon uit vroegere dienstbetrekking
 - geen werknemersverzekering
- Groene tabel (geen arbeidskorting, wel algemene loonheffingskorting)
- Geen ZvW vanwege geen loontijdvak



45

Oproepkrachten

- Rechtsvermoeden
- Definitie oproepovereenkomst
- Contract met vaste omvang aanbieden uiterlijk in 13^e maand
- Vermelding op de loonstrook

46

Rechtsvermoeden

- Gedurende periode van 3 maanden
 - elke week arbeid verrichten
 - 3 maanden achter elkaar 20 uur per maand werken
- Uitsluiting gedurende eerste 6 maanden is mogelijk

47

Oroepovereenkomst

- Definitie oproepovereenkomst
 - omvang van de arbeid is niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van maximaal 1 maand
 - of omvang van arbeid is vastgelegd in aantal uren op jaarbasis, welke niet gelijkmatig gespreid over die tijdseenheid worden uitbetaald
 - of werknemer geen recht heeft op doorbetaling van loon wanneer er niet is gewerkt

48

Contract aanbieden aan oproepkracht

- Nadat oproepkracht 12 maanden heeft gewerkt, is werkgever verplicht om oproepkracht een vast aantal uren aan te bieden
 - vast aantal uren is: totaal aantal gewerkte uren / 52 weken
 - duur contract (voor zover aanwezig) verandert niet door aanbod
- Werknemer mag dit aanbod van vast urenomvang weigeren
 - verstandig om dit schriftelijk vast te leggen
- Wanneer werkgever geen aanbod doet, kan werknemer 5 jaar lang het betreffende contract claimen
 - werknemer kan dan dus na 5 jaar uitbetaling loon claimen zonder hiervoor feitelijk gewerkt te hebben

Voorbeeld

- Werknemer al oproepkracht voor 1 januari 2019
- Werknemer heeft hele jaar 2019 gewerkt, totaal 520 uur
- Aanbod dient dan tenminste 10 uur per week te zijn

- Oproepkrachten die in 2019 in dienst zijn getreden zullen in de loop van 2020 hun aanbod moeten ontvangen

Consequenties en gevolgen?

- Werknemer accepteert aanbod
 - lage WW-premie?
- Werknemer accepteert aanbod niet
 - bevestigen en agenderen
- Werknemer reageert niet
 - termijn van aanvaarding tenminste een maand
- Werkgever doet geen aanbod
 - kan (niet) fout aflopen, afhankelijk van werknemer
 - verjaring 5 jaar

Voorbeeld (vervolg)

- Oproepkracht had aanbod (10 u p/kw) moeten krijgen, maar heeft dit niet ontvangen en blijft werken:
 - 2020: 470
 - 2021: 320
 - 2022: 170
 - 2023: 20
 - 2024: 0
- Werknemer zou (eind 2024) 1620 uur kunnen claimen
 - (50 + 200 + 350 + 500 + 520)

52

Payrollers

- Allocatiefunctie is verschil payrollers en uitzendkrachten
 - samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
- Payrollovereenkomst gedefinieerd*
- (alle) Arbeidsvoorwaarden payrollers worden gelijkgetrokken met werknemers
 - oa. moet pensioenregeling adequaat / gelijkwaardig zijn (1 januari 2021)
 - geldt (nog) niet voor uitzendkrachten
- Payrollers krijgen eerder zekerheid, omdat fasensysteem niet meer van toepassing zal zijn op de payrollovereenkomst
 - maximaal 3 contracten en 36 maanden

53

En hoe zit het dan met uitzendkrachten?

- Indeling sector 52
 - payrollbedrijven in sector 45
- Fasensysteem blijft van toepassing
- Pensioenregeling blijft STIPP
- Alleen inlenersbeloning van toepassing
 - CAO-inschaling, initiële loonsverhoging, periodiek, adv, toeslagen en kosten
- Uitzendbureau of payrollbedrijf?
- Uitzendkracht of payroller?

54

ZZP-ers

- Is opdrachtgever wel/niet loonheffingen verschuldigd over arbeidsbeloning van ZZP-er
 - afhankelijk van wel/geen dienstverband (loon, gezag en arbeid)
 - risico opdrachtgever, geen/weinig verhaalsmogelijkheid
- Opdrachtgever wil hierover vooraf zekerheid
 - VAR vervangen door modelovereenkomst
 - (nieuwe) opdrachtgeversverklaring moet opdrachtgever vrijwaren
- ZZP-er krijgt 'minimumloon' en verplichte (basis) AOV-verzekering
 - bij hoog tarief mogelijk opting-out (zelfstandigenverklaring)
- Handhaving Belastingdienst neemt vanaf 2020 toe

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.
