



Emmen, 24 september 2019

BETREFT: NIEUWSBRIEF WIJZIGINGEN LOONHEFFINGEN EN ARBEIDSCONTRACTEN 2020

Geachte Relatie,

Prinsjesdag 2019 ligt inmiddels een week achter ons. Zoals gebruikelijk wijzigt er weer veel op het gebied van loonheffingen en arbeidsrecht. Echter de wijzigingen voor 2020 vragen belangrijke te nemen acties voor u als werkgever !!

In deze nieuwsbrief hebben wij een opsomming voor u gemaakt van de veranderende wetgeving op ons vakgebied. Een aantal wijzigingen kunnen voor ondernemer zeer u als ingrijpend zijn en hoge kosten met zich meebrengen. Wij adviseren u om goede notie van deze nieuwsbrief te nemen en waar mogelijk nu al voorbereidingen te treffen.

in deze nieuwsbrief gaan wij onder andere in op de volgende onderwerpen;

- Verruiming ketenbepaling arbeidscontracten
- De transitievergoeding
- Regels voor het oproepen van oproepkrachten
- De duur van een oproepovereenkomst
- Versoepeling ontslagrecht
- De hoge en lage WW-premie
- Payrolling
- Overige wijzigingen belastingplan 2020
- **BIJLAGE 1: ACTIEPUNTENLIJST**
- **BIJLAGE 2: CHECKLIST DIENSTVERBANDEN**

Verruiming ketenbepaling arbeidscontracten

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de keten van arbeidscontracten verruimd. Nu nog mag een werkgever een werknemer maximaal drie contracten aanbieden in een periode van maximaal twee jaar. Dat wordt verruimd naar drie contracten in drie jaar.

De nieuwe regels gelden direct per 1-1-2020; voor een arbeidsovereenkomst die eindigt na 1-1-2020 geldt de ketenbepaling van 3 jaar, ook als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1-1-2020. Cao's kunnen van de ketenbepaling afwijken. In dat geval gaan bepalingen uit de cao voor.

Het blijft wel zo dat als een werknemer langer dan 6 maanden niet voor de werkgever heeft gewerkt, dat de werkgever dan opnieuw met de ketenregeling mag beginnen en dus weer 3 contracten voor bepaalde tijd mag geven. Is de pauze tussen de 2 contracten 6 maanden of korter, dan wordt de hele periode meegeteld in de maximale duur van 3 jaar.

Wel kan in de cao voor uw bedrijfstak worden afgesproken dat deze periode van 6 maanden tot 3 maanden wordt verkort. Dat mag alleen als er sprake is van seizoenswerk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

VOORBEELD 1.

Met een werknemer wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten van 1 april 2018 tot 1 april 2019. Dit tijdelijke contract wordt verlengd voor zes maanden van 1 april 2019 tot 1 oktober 2019. Daarna volgt er een derde tijdelijk contract van twaalf maanden van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020. Nu de beëindiging van het derde tijdelijke contract ligt na 1 januari 2020, is er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

VOORBEELD 2.

De werkgever sluit eerst een tijdelijk contract af van één jaar van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019. Daarna volgt er een verlenging van anderhalf jaar van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021. Na 1 januari 2020 blijft het tweede contract een tijdelijk contract en wordt het geen contract voor onbepaalde tijd. De totale duur van de tijdelijke contracten is wel langer dan twee jaar, maar het moment waarop de periode van twee jaar wordt gepasseerd (1 oktober 2020) ligt na 1 januari 2020.

VOORBEELD 3.

De werkgever sluit een tijdelijk contract af van twaalf maanden van 1 september 2017 tot 1 september 2018. Hierna volgt er een tweede tijdelijk contract van 2 jaar van 1 september 2018 tot 1 september 2020. Omdat op 1 september 2019 de huidige wetgeving nog van toepassing is, is er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan met ingang van 1 september 2019.

Transitievergoeding

Als de werkgever nu het dienstverband met een werknemer beëindigd, dan hoeft de werkgever hem geen transitievergoeding te betalen als hij nog geen twee jaar in dienst is. Dit gaat veranderen. Onder de WAB heeft een werknemer al vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij het beëindigen van het dienstverband. De werkgever is dus vanaf 1 januari 2020 altijd verplicht een transitievergoeding te betalen in de volgende gevallen:

- De werkgever ontslaat een werknemer in de proeftijd
- De werkgever biedt een werknemer met een contract voor bepaalde tijd geen nieuw (vergelijkbaar) contract aan.
- De werkgever ontslaat een werknemer (met goedkeuring van het UWV)

Voor werknemers die zelf de arbeidsovereenkomst opzeggen of een nieuwe arbeidsovereenkomst niet accepteren hoeft een werkgever geen transitievergoeding te betalen.

Daar staat tegenover dat de werkgever mogelijk een lagere transitievergoeding gaat betalen. Vanaf 2020 betaalt de werkgever voor elk jaar dienstverband 1/3 bruto maandsalaris, dus ook voor de jaren na tien jaar dienstverband of voor werknemers ouder dan 50 jaar. Nu betaalt een werkgever na tien jaar nog 1/2 bruto maandsalaris per contractjaar.

De periode voor de transitievergoeding wordt niet meer afgerond op halve jaren, maar berekend over de werkelijke contractduur. De werkgever gaat dus meer kosten krijgen voor werknemers waarbij het dienstverband binnen 2 jaar wordt beëindigd. Heeft de werkgever echter een werknemer met veel dienstjaren waar u afscheid van moet nemen? Dan is het wellicht verstandig om te wachten tot 2020 omdat dan de transitievergoeding beduidend lager uit kan gaan vallen.

Voor werkgevers met minder dan 25 werknemers die hun bedrijf willen beëindigen vanwege het bereiken van de pensioenleeftijd, langdurige ziekte of bij overlijden komt er een compensatieregeling vanaf 2021.

Waar kunt u nu al rekening mee houden?

Bij beslissingen over verlenging van huidige contracten op dit moment, kunt u al rekening houden met deze twee maatregelen. De belangrijkste vragen die u kunt stellen zijn:

- Verwacht u dat het komende tijdelijke contract niet verlengd gaat worden? Als dat het geval is, dan is het waarschijnlijk verstandig om het komende contract nog te laten eindigen vóór 31 december 2019. U bent dan namelijk geen transitievergoeding verschuldigd.
- Let op: de arbeidsovereenkomst moet dus uiterlijk 30 december 2019 eindigen om geen transitievergoeding te hoeven betalen.
- Wilt u zo lang mogelijk contracten voor bepaalde tijd geven (en is uw werknemer op 31 december 2019 nog geen 2 jaar in dienst), dan kunt u nu al een contract aanbieden waarbij u rekening houdt met 3 contracten in een periode van 3 jaar.

Regels voor het oproepen van oproepkrachten

De werkgever wordt verplicht oproepkrachten uiterlijk 4 dagen van te voren op te roepen. (Dit kan in een CAO worden verkort tot 24 uur van te voren). Wordt de werknemer toch niet opgeroepen, dan heeft de werknemer alsnog recht op het loon voor de uren waarvoor hij was opgeroepen.

De duur van een oproepovereenkomst

Vanaf 2020 moet een werkgever oproepkrachten die een jaar voor de werkgever als oproepkracht hebben gewerkt een arbeidsovereenkomst aanbieden voor het gemiddelde aantal gewerkte uren van het voorgaande jaar. Als werkgevers nu veel oproepkrachten hebben die al langer dan een jaar voor die werkgever werken, dan moet de werkgever al deze werknemers dus voor 1 februari 2020 een contract voor de gemiddelde uren aanbieden. Als de werkgever flexibiliteit wilt behouden, dan moet aan nieuwe oproepkrachten dus een contract aangeboden worden van maximaal 12 maanden.

Versoepeling ontslagrecht

Met de introductie van een nieuwe ontslaggrond per 1 januari 2020, de zogenaamde cumulatiegrond, moet het voor werkgevers eenvoudiger worden om een werknemer te ontslaan, ook als het ontslagdossier niet helemaal op orde is.

Wat gaat er veranderen?

Er komt een nieuwe ontslaggrond waardoor werkgevers zich kunnen beroepen op een samenloop van omstandigheden. Als er bijvoorbeeld sprake is van disfunctioneren maar ook van een (deels) verstoorde arbeidsrelatie, zou op deze nieuwe ontslaggrond een beroep gedaan kunnen worden. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat het disfunctioneringsdossier nog niet compleet op orde is en de verstoorde arbeidsrelatie nog niet overtuigend aangetoond kan worden. Toch kan deze combinatie van factoren tot de conclusie leiden dat van de werkgever niet gevergd kan worden om het dienstverband langer in stand te laten.

Let op!

De rechter kan bij een beroep op deze nieuwe ontslaggrond bepalen dat de werknemer bovenop de transitievergoeding recht heeft op een extra vergoeding. Deze vergoeding kan dan maximaal 50% bedragen van de wettelijke transitievergoeding.

Ontslag wordt dus (iets) makkelijker, maar in bepaalde gevallen ook iets duurder. Wanneer de rechter deze extra vergoeding zal opleggen en voor welk bedrag is nog onduidelijk. De rechtspraak zal zich op dit punt nog moeten ontwikkelen. Tegelijkertijd is de verwachting dat deze nieuwe ontslagregels ook grote invloed zullen hebben op de praktijk van ontslag met wederzijds goedvinden. Onze inschatting is dat veel werkgevers niet snel geneigd zullen zijn om een vaststellingsovereenkomst aan te gaan die de werknemer recht geeft op een ontslagvergoeding die meer bedraagt dan 150% van de transitievergoeding

De hoge en lage WW-premie

Ingevolge de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020, zullen de sectorpremies (WA) komen te vervallen.

Per deze datum is de WW-premie afhankelijk van de duur van het arbeidscontract en niet meer afhankelijk van de sector waar men ingedeeld is. De regering wil hiermee bereiken dat er een betere balans komt tussen vaste en flexibele arbeid. Dit zodat meer werknemers een vast contract krijgen.

Vanaf 2020 geldt, ongeacht de sector waartoe de werkgever behoort, eenzelfde hoge en lage premie. De lage premie mag alleen worden toegepast op het loon van medewerkers die een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met een vaste arbeidsomvang. Voor alle overige contracten geldt de hoge WW-premie. Het verschil tussen de hoge en lage WW-premie zal 5 procent bedragen. Bij een onjuist contract, of kortdurende en flexibele contracten kunnen uw werkgeverslasten (sectorale premies) zomaar met circa € 3000 per werknemer per jaar toenemen !!

De hoge WW-premie zal niet gelden voor studenten jonger dan 21 jaar en die gemiddeld niet meer werken dan 12 uur per week.

Voor oproepcontracten kunt u in aanmerking komen voor de lage WW-premie indien er gekozen worden voor een jaar-urennorm. Dit houdt in dat er een vast aantal uren per jaar wordt overeengekomen en dat deze gespreid over het jaar verloond worden. Het aantal uren dient wel zo te worden overeengekomen dat het niet meer als 30% afwijkt, anders dient namelijk de WW-premie met terugwerkende kracht alsnog op hoog te worden gezet.

Soms dient de WW-premie (met terugwerkende kracht) omgezet te worden van laag naar hoog, ondanks het feit dat het een contract voor onbepaalde tijd betreft. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat de dienstbetrekking binnen vijf maanden wordt beëindigd of dat een werknemer binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering krijgt.

Ook voor BBL'ers mag de lage WW-premie worden toegepast, ongeacht de duur van de overeenkomst. Dit heeft als doel om werkgevers te stimuleren opleidingsplekken aan te bieden aan leerlingen in het beroepsonderwijs.

Conclusie:

Voor elke contractverlenging die u nu wilt geven is het verstandig om te beoordelen of u de intentie heeft voor langere tijd met deze werknemer door te gaan en daar de beste contractduur bij te bepalen.

Payrolling

Kenmerkend voor payrolling is volgens de definitie in de WAB dat (a) de payrollwerkgever geen 'allocatiefunctie' op arbeidsmarkt vervult en (b) dat de arbeidskracht exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.

Wat brengt de WAB?

Als we kijken naar de wijzigingen die de WAB voor payrolling in petto heeft, ziet het er naar uit dat het gebruik van payrolling duurder zal worden.

Wat verandert er?

Gelijke arbeidsvoorwaarden

- Geldt voor alle arbeidsvoorwaarden. Payrollers moeten minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Dat gaat om individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden, maar ook om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Arbeidsvoorwaarden melden. Als inlener/opdrachtgever wordt u verplicht de arbeidsvoorwaarden die binnen uw bedrijf gelden, te melden aan het payrollbedrijf. Dit moet voorafgaand aan de terbeschikkingstelling.
- Adequate pensioenopbouwGelijktrekken. Payrollwerknemers krijgen recht op een adequaat pensioen. De pensioenregeling van payrollwerknemers moet meer gelijkgetrokken worden met die van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever.
- Payrollbedrijf moet dit regelen. De payrollsector heeft de mogelijkheid een eigen regeling te treffen en voor de uitvoering daarvan een eigen uitvoerder te vinden. Payrollbedrijven die niet deelnemen aan de collectieve regeling, moeten een eigen regeling treffen om ervoor te zorgen dat zij voldoen aan de norm dat voor hun werknemers een adequate pensioenregeling geldt.
Ook als de opdrachtgever geen werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst heeft, maar er voor werknemers die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies wel een pensioenregeling geldt, moet de payroller een adequate pensioenregeling treffen.

Let op! De verplichting een adequate pensioenregeling te treffen geldt niet als de opdrachtgever voor soortgelijke werknemers geen pensioenregeling heeft getroffen en er in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waar deze werkzaam is geen beroeps- of bedrijfstakpensioenregeling geldt.

Overige wijzigingen belastingplan 2020

- De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) wordt vergroot door een tweeschijvenstelsel in te voeren in de berekening van de vrije ruimte. De vrije ruimte wordt berekend door 1,7% van, kortgezegd, de fiscale loonsom tot en met € 400.000 plus 1,2% van het restant van die loonsom. Door deze vormgeving is de verruiming voor werkgevers met een lage fiscale loonsom relatief het grootst. De vergoeding voor de Verklaring omtrent gedrag (VOG) komt niet meer ten laste van de vrije ruimte van de WKR, er komt een gerichte vrije vergoeding.
- De termijn waarbinnen een werkgever de verschuldigde eindheffing in verband met het overschrijden van de vrije ruimte van de WKR vaststelt, wordt verlengd. Het wordt mogelijk deze uiterlijk tegelijk met de aangifte over het tweede aangiftetijdvak van het volgende kalenderjaar te doen.
- De waarde van producten uit eigen bedrijf in de WKR wordt steeds gesteld op de waarde in het economische verkeer.
- De bedragen van de vrijwilligersregeling worden voortaan jaarlijks geïndexeerd. Hierbij geldt wel een rekenkundige afronding op een veelvoud van € 100. In de praktijk zal dit betekenen dat de in de wet opgenomen maxima niet ieder jaar wijzigen.

Wet vermindering afdracht loonbelasting S&O

De aanvraagssystematiek van de S&O-afdrachtvermindering wordt vereenvoudigd en verkort. Het aantal momenten per jaar waarop een S&O-verklaring kan worden aangevraagd zal worden uitgebreid van drie naar vier. Het uiterste moment van het indienen van een aanvraag te stellen wordt gesteld op de dag voorafgaand aan de periode waarop de aanvraag betrekking heeft, in plaats van ten minste een maand voorafgaand aan die periode. Termijnoverschrijding in geval van een verstoring van het digitale loket kan mogelijk verschoonbaar zijn.

Consumpties op de werkplek

Consumpties die die een werkgever verstrekt op de werkplek en geen deel uitmaken van een maaltijd worden in de loonaangifte op nihil gewaardeerd. Er zijn echter uitzonderingen.

Consumpties op de werkplek mag een werkgever onbelast verstrekken. Hiervoor geldt een nihil-waardering. Voorwaarde is dat de consumptie geen deel uitmaakt van een maaltijd. Voorbeelden van consumpties zijn: koffie, thee, snacks, soep, gebak, fruit en andere tussendoortjes van weinig waarde. Ook een drankje aan het einde van de werkweek valt hieronder. Een werkgever hoeft deze consumpties niet tijdens werktijd te verstrekken.

Personeelsfeest

Vindt een personeelsfeest plaats op een locatie waar de werkgever arbo-verantwoordelijk voor is dan vormt het personeelsfeest geen loon. Vindt het personeelsfeest plaats op een andere locatie, bijvoorbeeld een buurtgebouw of zalencentrum dan is de waarde van het personeelsfeest belast loon. De werkgever kan dat echter onderbrengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Consumpties tijdens personeelsfeesten, recepties en jubileumfeesten op de werkplek mag de werkgever eveneens op nihil waarderen. Dit geldt ook voor werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren. De werkgever mag de nihil-waardering ook toepassen op werknemers van andere werkgevers voor wie hij de concernregeling toepast.

Geen nihil-waardering bij vergoeding van consumpties

De nihil-waardering is niet van toepassing als de werkgever een vergoeding voor consumpties geeft. Deze vergoeding is loon voor de werknemer. De werkgever mag de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon werkkostenregeling. De nihil-waardering geldt ook niet voor consumpties die de werkgever verstrekt buiten de werkplek, zoals bijvoorbeeld bij een personeelsfeest op een externe locatie.

Let op!

Verstrekt de werkgever meerdere consumpties tegelijkertijd, bijvoorbeeld twee belegde broodjes met een kop koffie, dan kan sprake zijn van een maaltijd. De nihil-waardering is dan ook niet van toepassing.

Tijdelijke contracten

Vanaf 1 januari 2020 zult u een aantal van uw oproepkrachten een arbeidsovereenkomst moeten aanbieden voor het gemiddeld aantal uur dat zij in 2019 hebben gewerkt.

Als u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft, neem dan contact op met ons kantoor. Telefoon 0591-393333 of e-mail info@kapsalaris.nl

Kap Trechsel

Bron: Belastingdienst/Rijksoverheid
Salarisnet.nl
Rendement

disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.

BIJLAGE 1

ACTIEPUNTEN VOOR U ALS WERKGEVER OM ONGEWENSTE VERRASSINGEN TE VOORKOMEN

Oproepkrachten

Actiepunt:

Welke werknemers moeten straks een contract aangeboden krijgen en voor hoeveel uur moet dat contract gelden.?

Actiepunt:

Functioneren uw werknemers naar tevredenheid? Van medewerkers met een oproepcontract die niet naar tevredenheid functioneren, kunt u het beste afscheid nemen op of voor 30 december 2019. Hiermee voorkomt u het betalen van een transitievergoeding.

Actiepunt:

Heeft u genoeg oproep- en flexwerkers in uw pool?. Als u een zieke of uitgevallen medewerker moet vervangen, kunnen de flexwerkers weigeren als de oproep korter dan 4 dagen voor aanvang van de arbeid plaatsvindt.

Vaste contracten

Met de komst van de WAB hoeft u, net als voor 2015, medewerkers pas na 3 tijdelijke contracten of na 3 jaar een vast contract te bieden. Een aantal medewerkers zal dus een jaar langer moeten wachten op een vaste arbeidsovereenkomst.

Actiepunt:

maak inzichtelijk welke medewerkers voor 1 januari 2020 2 jaar in dienst zijn (en dus wél al een vaste arbeidsovereenkomst moeten krijgen). Maak ook inzichtelijk welke medewerkers na 2020 2 jaar in dienst zijn. Beoordeel of deze mensen misschien tóch een vast contract moeten krijgen.

Hoge of lage WW-premie

Actiepunt:

zorg dat van elke medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst aanwezig is waarin duidelijk vermeld wordt of er sprake is van een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst. Dit voorkomt onduidelijkheid bij controle en voorkomt dat u tóch de hoge premie moet afdragen.

Actiepunt:

neem de aard van het contract ook op in de loonstrook van de medewerker en vermeldt duidelijk of de hoge of lage premie werd afgedragen.

Actiepunt:

overweeg in samenspraak met de betrokken manager en HR of het voor medewerkers die naar tevredenheid functioneren met een tijdelijk contract mogelijk is hen toch een vaste arbeidsovereenkomst te bieden. Dit kan aanzienlijk schelen in de premies.
(kan oplopen tot circa € 3000 euro per werknemer per jaar)

Actiepunt:

Vul bijgaand Excel bestand zo spoedig mogelijk in en stuur dat naar ons kantoor (voorzover u dat nog niet hebt gedaan) zodat wij tijdig (vóór 1-1-2020) de gegevens in de salarisadministratie kunnen opnemen