

Betreft: **Nieuwsbrief: loonkostenbesparingen of juist toename van de loonkosten ?**

Emmen, 21 september 2020

Geachte relatie,

De afgelopen jaren zijn er een groot aantal veranderingen doorgevoerd met betrekking tot subsidieregelingen, arbeidscontracten, ontslagvergoedingen etc. In voorgaande nieuwsbrieven hebben wij hier regelmatig aandacht aan besteed.

Toch willen wij een aantal van deze veranderingen graag nogmaals eens onder uw aandacht brengen. Wellicht kan het u een flinke besparingen op uw loonkosten opleveren. Maar het zou ook mogelijk kunnen zijn dat u risico's loopt op boetes en of juist hogere loonkosten.

Wij adviseren u daarom om onderstaande nieuwsbrief aandachtig door te lezen en waar nodig aanpassingen te doen in uw administratie en / of de salarisadministratie te informeren.

De volgende onderwerpen komen in deze nieuwsbrief aan de orde;

- 1. Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid.**
- 2. Premiekortingsregelingen / Loonkostenvoordeel (LKV)**
- 3. Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten**
- 4. Transitievergoeding betalen**
- 5. Aanzegtermijn bij afloop van contracten**
- 6. Contractwijzigingen en premiebesparing**

1. Compensatie transitievergoeding met terugwerkende kracht vóór 1 oktober 2020 aanvragen

Werkgevers kunnen 1 april 2020 een compensatie aanvragen voor de transitievergoedingen die zij hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

De compensatie is vanaf 1 april 2020 aan te vragen als een werkgever bij (gedeeltelijk) ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na minimaal twee jaar) een (transitie)vergoeding heeft betaald. Werkgevers die op of na 1 juli 2015 maar vóór 1 april 2020 de vergoeding hebben betaald, moeten op **uiterlijk 30 september 2020** de compensatie hebben aangevraagd. Na die aanvraag beslist UWV binnen zes maanden of de werkgever de compensatie ook daadwerkelijk krijgt. De terugwerkende kracht mogelijkheid komt per 1 oktober 2020 te vervallen. Werkgevers kunnen de aanvraag indienen via de website van het UWV.

Ook (transitie)vergoedingen die werkgevers vanaf 1 april 2020 aan werknemers betalen, zal UWV op aanvraag compenseren. De aanvraag wordt in behandeling genomen op voorwaarde dat de werkgever de vergoeding volledig heeft betaald én er op het moment van de aanvraag nog niet meer dan zes maanden zijn verstreken na de dag waarop de vergoeding van de rekening van de werkgever is afgeschreven. Het UWV beslist voor een vergoeding die vanaf 1 april 2020 is betaald in principe binnen acht weken of de werkgever de compensatie krijgt.

2. Premiekortingsregeling / Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een regeling die is ingegaan op 1 januari 2018. Het is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat vooral om:

- oudere werknemers met een uitkering; (ook participatiewet)
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking.

Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden.

Om het LKV te ontvangen heeft u een kopie van de doelgroepverklaring LKV van uw werknemer nodig. Uw werknemer is niet verplicht om deze doelgroepverklaring aan te vragen. De doelgroepverklaring moet binnen 3 maanden na indiensttreding van de betreffende werknemer in uw bezit zijn.

LET OP:

Als u over 2017 of eerdere jaren nog geen premiekorting heeft toegepast, dan kunt u die tot 5 jaar na het betreffende jaar alsnog toepassen. De premiekorting over het jaar 2015 kunt u nog aanvragen tot 1 januari 2021. De korting bedraagt € 7000 per jaar met een maximum van 3 jaar.

Vanaf 1 januari 2018 betaald de Belastingdienst het loonkostenvoordeel automatisch uit en hoeft het dus niet meer met de maandelijkse loonaangifte teruggevraagd te worden. U moet natuurlijk wel uw salarisadministrateur op de hoogte brengen van het feit dat een loonkostenvoordeel op de betreffende

werknemer van toepassing is. De salarisadministratie geeft dan maandelijks een code door aan de Belastingdienst via de loonaangifte. U moet daarvoor de betreffende doelgroepverklaring van de werknemer bij de salarisadministratie bewaren.

3. Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten verplicht

Sinds de komst van de WAB is de werkgever verplicht om na 1 jaar een vast aantal uren aan te bieden aan een oproepkracht. Dat aanbod omvat het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in het voorgaande jaar heeft gewerkt. Aanbieden is verplicht voor de werkgever, aanvaarding door de werknemer niet.

Het is verstandig om aan de werknemer duidelijk te maken dat hij/zij het aanbod ook mag weigeren. Daarnaast kunt u wijzen op de reactietermijn. De werkgever is verplicht om het aanbod te doen in de dertiende maand, maar de werknemer moet daar vervolgens wel binnen een maand op reageren. De vervaltermijn moet u vermelden in de (aanbiedings-) brief.

Als u geen aanbod doet, heeft de oproepkracht recht op het loon over de uren die hij/zij zou hebben gehad als het aanbod wél was gedaan.

4. Transitievergoeding betalen

De werkgever moet een transitievergoeding betalen bij ontslag van een werknemer, als compensatie voor het ontslag en om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. Sinds 1 januari 2020 bedraagt de transitievergoeding 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar.

Als **op initiatief van de werkgever** een arbeidscontract door opzegging of ontbinding wordt beëindigd, ontstaat recht op de transitievergoeding. Daaronder valt ook het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Als de werkgever de transitievergoeding niet op eigen initiatief betaald, of te weinig betaald behoudt de werknemer 3 maanden de tijd om de transitievergoeding alsnog te claimen bij de werkgever en/of een verzoek bij de kantonrechter in te dienen.

5. Aanzegtermijn bij afloop contracten voor bepaalde tijd

Als het arbeidscontract met een werknemer afloopt dan moet de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer meedelen of het contract wel of niet wordt verlengd, de zogenaamde aanzegtermijn. Als de werkgever dit verzuimd kan de werknemer één extra maandsalaris claimen. Het contract eindigt wel op de overeengekomen datum.

LET OP: dus ook bij wel verlengen moet dat schriftelijk medegedeeld worden.

6. Doorgeven contractswijzigingen aan salarisadministratie;

Als de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een oproepcontract omzet in een contract voor onbepaalde tijd dat moet de salarisadministratie daarvan op de hoogte gebracht worden. Voor een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren mag namelijk de lage WW-premie berekend worden. Voor een fulltime medewerker kan dat al snel oplopen tot een besparing van € 3000 WW-premie per werknemer per jaar. Voorwaarde is echter dat het contract voor onbepaalde tijd schriftelijk is overeengekomen.

U moet daarom altijd aan de salarisadministratie doorgeven of er wel of geen schriftelijk contract is.

Bij beëindiging van een contract moet u altijd de reden van ontslag aan de salarisadministratie doorgeven. Het UWV en de Belastingdienst willen namelijk weten wat de reden van ontslag is. De salarisadministratie geeft dan die reden door middels de maandelijkse loonaangifte.

Onze voorgaande nieuwsbrieven kunt u terugvinden op onze website www.kapsalaris.nl

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel

Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**

Tel: 0591-393333

email: info@kapsalaris.nl

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, typfouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.