



Belangrijke informatie

Het einde van het jaar nadert en daarom willen wij u informeren omtrent een aantal zaken welke van belang zijn voor de loonadministratie en een soepel verloop naar 2020.

Vanaf 1 januari 2020 treedt een nieuwe wet in werking. De Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab). Dit houdt in dat er nogal wat veranderingen gaan plaatsvinden omtrent de salaris administratie.

Verruiming ketenregeling onder de Wab

Onder de Wab wordt de ketenregeling verruimd tot de formule: 3x3x6. Onder de Wab blijft het maximaal aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd nog steeds drie, maar de maximale duur van deze overeenkomsten wordt verruimd naar drie jaar. De periode van meer dan zes maanden om een nieuwe keten te starten blijft gelijk. De nieuwe ketenregeling kent geen overgangsrecht en geldt dus direct vanaf de invoering van de Wab (de beoogde datum is 1 januari 2020). Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst gesloten voor inwerkingtreding van de Wab, maar die na de inwerkingtreding de totale duur van twee jaar overschrijdt (maar niet die van drie jaar) toch een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blijft.

Flexwerkers en oproepers

In de Wab zijn veel veranderingen voor het omgaan met werknemers met een flexibel, oproep- en 0-urencontract. (OOK MIN_MAX)

Consequentie oproepregeling voor de planning en inroostering

Als uw organisatie ook het inroosteren van medewerkers als taak heeft, zult u wellicht strenge deadlines moeten instellen voor het opleveren van roosters. Ook is het mogelijk dat u loon moet uitbetalen voor niet-gewerkte uren, simpelweg omdat de oproep niet op tijd is geannuleerd of gewijzigd. De eerdere regeling dat oproepen altijd minimaal voor 3 uur gelden, blijft van kracht. Als uw medewerker 1 of 2 uur heeft gewerkt, betaalt u nog steeds ten minste 3 uur uit.

Aanbod voor vaste uren

Heeft een medewerker 12 maanden bij uw organisatie gewerkt? Dan is de werkgever verplicht om een aanbod te doen voor het gemiddeld aantal uren in die periode. Dat hoeft geen contract voor onbepaalde tijd te zijn, maar moet wel een vast aantal uren zijn. De wetgever heeft ook een consequentie voorzien, mocht u het aanbod niet doen. De medewerker heeft dan namelijk na die 12 maanden recht op zijn loon over het gemiddeld aantal gewerkte uren van het jaar ervoor.

Opzeggen

Heeft uw medewerker een 0-urencontract? Dan geldt per 1 januari 2020 een opzegtermijn van maximaal 4 dagen. In de cao mag dit nog ingekort worden tot 24 uur. Een flinke verandering dus, ten opzichte van de maand die het daarvoor was. Als werkgever kunt u echter niet zomaar opzeggen door te stoppen met het oproepen van een medewerker, tenzij het contract van rechtswege eindigt. U dient gewoon te voldoen aan de regels van het ontslagrecht.

Transitievergoeding Wab

Onder de Wab zal de berekening van de transitievergoeding veranderen. Allereerst heeft een werknemer ook recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan twee jaar heeft geduurd. Dus een verruiming van de transitievergoeding! Daarbij komt dat voor de berekening van de transitievergoeding de duur van het dienstverband niet langer afgerond wordt op halve dienstjaren. De transitievergoeding wordt berekend naar evenredigheid, ook dit is een verruiming. Naast deze twee verruimingen kent de Wab echter ook een grote versoering ten aanzien van de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Na 10 jaar wordt er niet meer met een hoger percentage van het maandsalaris gerekend. De hoogte wordt ongeacht de lengte van het dienstverband berekend aan de hand van 1/3 maandsalaris per dienstjaar (gelijk aan 1/6 maandsalaris per half dienstjaar).

Proeftijd

Duur arbeidsovereenkomst	Maximale proeftijd
6 maanden of korter	Geen
Langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
2 jaar	2 maanden

WW-premie naar type contract

De Wab moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om hun werknemers een vast contract te bieden. Daarom komt er per 1 januari 2020 een lagere WW-premie voor vaste contracten. De oude sectorpremie en de algemene Awf-premie komen te vervallen.

Huidige situatie

Op dit moment betalen werkgevers de eerste 6 maanden een premiedifferentiatie en een WW-premie per sector. Na dat eerste half jaar komt een eventuele WW-uitkering uit het algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Daarom betaalt de werkgever dan een WW-Awfpremie. Als een sector relatief veel WW'ers heeft, geldt voor die sector een hogere sectorpremie. Het kabinet was ontevreden over de werking van de sectorpremies. De indeling van de sectoren was onvoldoende met zijn tijd meegegaan en veel bedrijven vallen niet langer binnen één sector. Bovendien blijkt dat werknemers vaak niet langer binnen één sector werken. Omdat de sector de WW-lasten gezamenlijk opbrengt, is er ook geen prikkel voor de individuele werkgevers om de hoeveelheid WW'ers te beperken.

De Wab: premie naar type contract

Om al deze problemen met de sector-premie op te lossen én werknemers te motiveren vaste contracten aan te bieden, geldt met de komst van de Wab alleen nog een laag en een hoog tarief. Het hoge tarief ligt 5 procent hoger dan het lage tarief. Het hoge tarief geldt voor iedereen die geen vast contract heeft (zoals flex-, tijdelijke, 0-uren- en MIN_MAXcontracten) en het lage tarief voor mensen met een vast contract. De premiedifferentiatie vindt dus per werknemer plaats en niet langer per sector. De oude sectorpremie en de algemene Awf-premie komen te vervallen. Om de financiële gevolgen voor de werkgever bij ontslag van een medewerker in vaste dienst te beperken, zijn andere maatregelen getroffen in de Wab.

Wat is een 'vast contract'

Om duidelijk te maken wat een vast contract is, heeft de wetgever een duidelijke omschrijving gemaakt: 'schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig vastleggen'. Dat maakt smokkelen met de definitie van een vast contract erg moeilijk. De werkgever zou bijvoorbeeld een vast 0-urencontract kunnen aanbieden. Maar daarmee is de 'omvang van de te verrichten arbeid' dus niet vastgelegd. De hoge premie kan ook met terugwerkende kracht worden geheven, zodat beëindiging van een vast contract binnen de proeftijd ook geen lagere premie oplevert.

In zo'n geval wordt de premie herzien. Werkgevers betalen dan met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie. Zo wordt fraude en oneigenlijk gebruik van de lage premies tegengaan. Dat komt vooral voor in situaties waarbij werkgevers het vaste contract op een flexibele manier inzetten, bijvoorbeeld door een werknemer snel te ontslaan of te variëren met arbeidsuren vanwege seizoenswerk.

Leer- en werktrajecten voor jongeren en de Wab

Voor leerwerktrajecten in de beroepsbegeleidende leerweg mag een werkgever ook het lage percentage toepassen. Voor die arbeidsovereenkomsten (leerwerktrajecten in de beroepsbegeleidende leerweg) wordt een uitzondering gemaakt. Die contracten zijn immers meestal voor bepaalde tijd. Toch mag een werkgever het lage percentage toepassen. Dit moet werkgevers aanzetten tot opleidingsplekken voor leerlingen in het beroeps- onderwijs. Ook voor jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken, gaat de lage premie gelden.


Wat wordt de nieuwe WW-premie?

Het Conceptbesluit Wfsv premiedifferentiatie WW geeft aan dat er een verschil is van vijf procentpunten

tussen het hoge en het lage percentage. Voor 2020 is de lage premie vastgesteld op 2,94% en de hoge premie op 7,94%.

Controle en handhaving Wab


Voor controles moeten werkgevers voor werknemers voor wie zij een lage premie afdragen, een kopie van de arbeidsovereenkomst opnemen in hun loonadministratie, deze dient aanwezig te zijn op de plek waar de loonadministratie gevoerd wordt! Indien de getekende contracten niet bij ons aanwezig zijn mogen wij de lage premie niet toepassen. Verder wil het kabinet dat de aard van het arbeidscontract voortaan op de loonstrook staat. Hiermee weet de werknemer beter wat voor soort contract hij heeft.

WW-premie: Systeem Wab 

- Hoofdreutel lage premie:


- Schriftelijk	J
- Onbepaalde tijd	J
- Oproepovereenkomst	N
- Niet: oproepovereenkomst / min-maxcontract
- Wel: jaarurennorm
- Indicaties loonaangifte

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

WW-premie: Systeem Wab 

- Ook lage premie voor:
 - BBL
 - Jongeren jonger dan 21 jaar én
max. 48 uur per vier weken / 52 uur per maand
 - Werkgeversbetaling uitkering werknemersverzekeringen

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

WW-premie: Overige verplichtingen 

- Vermelding contractvorm op loonstrook:
 - Onbepaalde / bepaalde tijd
 - Wel / geen oproepovereenkomst
- Overeenkomst bij salarisadministratie bewaren
- Aangifte loonheffingen

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

WW-premie: herziening

2020:

- Beëindiging binnen 2 maanden (ook proeftijd)
- > 30,99% uren verloond dan in overeenkomst
→ niet bij minimaal 35 uur per week

Later:

- < 1 jaar (deeltijd) WW-uitkering
- WW-uitkering na eerdere herziening WW-premie (< 1 jaar)

Wat arbeidsmarkt in balans (Wab)

Overige wijzigingen per 1 januari 2020

Leasefiets

Per 1 januari 2020 geldt voor het privégebruik van de leasefiets een vaste bijtelling. De bijtelling voor een leasefiets is per januari 2020 7% van de waarde van de fiets. Door deze versimpeling van de fiscale fietsregeling wordt het een stuk aantrekkelijker gemaakt een fiets van de zaak te krijgen.

Jeugd-LIV

Per 2020 zal er een halvering plaatsvinden van het jeugd- Lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV); per 2024 zal deze regeling helemaal ophouden te bestaan.

Vanaf 1 januari 2020 hebben werknemers van 21 jaar of ouder gedurende het gehele kalenderjaar recht op het volledige minimumloon. Daarmee vervalt de groep 21-jarigen voor het jeugd-LIV. Zij kunnen, als de werknemers voldoen aan de eisen, wel onder het normale LIV-vallen.

LIV

Ook het maximumbedrag aan Lage-inkomensvoordeel (LIV) gaat van € 2.000 naar € 1.000.

Werkkostenregeling

De vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt per 2020 hoger. Over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom van organisaties gaat een vrije ruimte gelden van 1,7%. Boven de € 400.000 blijft de vrije ruimte 1,2%.

Geschenken (kerst, sinterklaas, verjaardagen)

Bij de aangifte loonheffingen over de maand januari 2020 dient er rekening te worden gehouden met de gevolgen van eventueel verstrekte geschenken in 2019. Graag ontvangen wij voor 15 januari 2020 het bedrag per personeelslid dat u heeft uitgegeven aan geschenken (bijvoorbeeld: kerstpakketten en overige vergoedingen welke onder de werkkostenregeling vallen).

Bijtelling auto

De bijtelling voor de emissievrije (elektrische) auto's gaat per 2020 omhoog van 4 naar 8%. Daarnaast wijzigt het deel van de cataloguswaarde waarop de korting van toepassing is van € 50.000 naar € 45.000. Alles daarboven valt onder het algemene bijtellingspercentage van 22%.

Tweeschijvenstelsel

De inkomstenbelasting gaat al per 2020 naar twee schijven: 37,35% en 49,50%.

Premies

De werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw) gaat omlaag van 6,95% naar 6,7%.

De gemiddelde premie Werkhervattingskas (Whk) gaat omhoog van 1,24% naar 1,25%.

U ontvangt inzake deze premie een beschikking van de Belastingdienst. Wij verzoeken u deze naar ons door te sturen zodat wij deze premies kunnen opnemen in de loonadministratie van 2020.

**Mocht u vragen hebben
over de inhoud van
deze verandering, neem
contact met ons op.**

**info@jas-administratie.nl
0516 - 48 05 51**

of kijk op onze website
**jas-administratie.nl/Nieuws/25/
Veranderingen-loonadministratie**