

**KENNISSESSIE
LOONZAKEN EN
ARBEIDSRECHT**

WELKOM!



ALS IK DAT

GEWETEN

HAD...

PROGRAMMA

- **Actualiteiten loonzaken**

Arno de Kok, adviseur loonheffingen en arbeidszaken

- **Wetswijziging Arbeidsmarkt in Balans (WAB)**

mr. Annemieke Siebrand, advocaat en specialist arbeidsrecht

mr. Janneke Jacobs, advocaat en specialist arbeidsrecht

- **Het woord is aan U!** Wat betekenen deze ontwikkelingen voor uw bedrijf? Stel uw vraag aan de aanwezige specialisten onder het genot van een hapje en drankje.

- **17:00 uur** Einde kennissessie

Actualiteiten loonheffingen 2020

Arno de Kok
Adviseur loonheffingen en
arbeidszaken



VOOR JE

HET WEET...

Bedrijfstakpensioenfondsen (BPF)

- Verplichte deelneming bedrijfstakpensioenfondsen
(Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000)
- 80%
- Werkingssfeer (werkelijke werkzaamheden van de werknemers)
- Voorkomen oneerlijke concurrentie
- Pensioengarantie
- Claim (t.w.k. 5 jaar)

Werkingsfeer

- KVK activiteiten, standaard bedrijven indeling (SBI code)
- Actief werven pensioenfondsen (sectorindeling/UWV loonaangifte)
- Feitelijke activiteiten van de onderneming:

“De deelneming aan het Pensioenfonds is verplicht gesteld voor:

De werknemers in de zin van de pensioenwet die werkzaam zijn in ondernemingen, in welke, ongeacht de economische functie, uitsluitend of **in hoofdzaak** één of meer van de hierna onder sub 1 t/m 17 genoemde werkzaamheden worden uitgeoefend.

Voorbeeld

- Werkgever valt onder de cao Technische Groothandel
- Geen BPF van toepassing (pensioen is geen verplichting)
- Regelmatig werkingsfeer monitoren i.v.m. de feitelijke werkzaamheden van de werknemers (overlap werkingsfeer; Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000)

Vrijstelling aansluiting BPF

In sommige gevallen is er sprake van dispensatie. In de wet BPF 2000 zijn de criteria voor vrijstelling van aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds vastgelegd:

- Er bestond al 6 maanden voor het ingaan van de regeling een eigen pensioenregeling. Deze moet financieel en actuarieel minimaal gelijkwaardig zijn aan de BPF-regeling.
- Als de werkgever toetreedt tot een concern dat een eigen pensioenvoorziening hanteert.
- Als de werkgever een eigen ondernemings-cao heeft. Hierin moet dan ook een eigen pensioenregeling zijn vastgelegd.

Verzekeringsplicht DGA

De DGA (bestuurder van de vennootschap) is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen als:

1. A: de bestuurder die, al dan niet tezamen met zijn echtgenoot, houder is van een zodanig aantal aandelen dat deze over zijn ontslag kan besluiten; of

B: de bestuurder die, tezamen met bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad over zijn ontslag kan besluiten.

Verzekeringsplicht DGA

2. de bestuurder die een zodanige zeggenschap heeft binnen die vennootschap door tussenkomst van één of meer rechtspersonen, waarvan hij bestuurder is, dat hij hierdoor over zijn ontslag kan besluiten.

Bijvoorbeeld:

Holding A heeft 80% van de aandelen van de B.V. en Holding B heeft 20%

Verzekeringsplicht DGA

3. bestuurders die samen alle aandelen van de vennootschap bezitten en als aandeelhouders een gelijk of nagenoeg gelijk deel van het kapitaal van de vennootschap (nevengeschiedheid).

Bijvoorbeeld: 4 bestuurders met allen 25% van de aandelen

Tweeschijvenstelsel (inkomstenbelasting)

- Inkomen tot € 68.507,- (37,35%)
- Boven de € 68.507,- (49,50%)
- Algemene heffingskorting van € 2.477,- verhoogd naar € 2.711,-
- Max. arbeidskorting van € 3.399,- verhoogd naar € 3.819,-

Auto van de zaak 2020

Bijtelling 8% of 22%

- CO2 uitstoot van 0 8% bijtelling tot €45.000, daarboven 22% (2019 4% en tot 50.000).
- Meer dan 0 is 22% bijtelling.

	Bijtelling(%)	Tot catalogusprijs
2021:	12%	40,000
2022-2024:	16%	40,000
2025:	17%	40,000
2026:	22%	Volledige prijs

Werkkostenregeling 2020

- Vergroten vrije ruimte van 1,2% naar 1,7% over fiscale loonsom tot en met 400.000,-
- Maximaal € 2.000,- extra vrije ruimte
- Per inhoudingsplichtige (tenzij concernregeling)
- Verklaring omtrent gedrag (VOG) wordt gerichte vrijstelling

Werkkostenregeling 2020

- Uiterlijk opgave moment bij overschrijding vrije ruimte wordt februari
- Eind maart afrekenen bij overschrijding
- Waarderen branche-eigen producten

NU:

Broek uit eigen bedrijf kost de consument 25 euro per stuk (derdenprijs). Dezelfde broek heeft in het economisch verkeer een waarde van 20 euro. De werkgever rekent een korting van 20% over de derdenprijs, (20% van 25 euro is 5 euro). $25 - 5 = 20$. De werknemer betaalt dus 20 euro.

In 2020:

De werkgever mag voor de korting nu alleen nog gebruik maken van de waarde in het economisch verkeer. De werkgever rekent nu 20% van 20 euro (= 4 euro) aan korting. $25 - 4 = 21$. De werknemer betaalt 21 euro voor de broek.

Einde slapend dienstverband?

- 104 weken arbeidsongeschikt
- Advies advocaat-generaal aan de hoge raad
- Goed werkgeverschap
- Reëel uitzicht op verbetering of op verzoek van de werknemer

WW-premie 2020

Voorlopige WW-premie 2020

- Hoog: 7,94%
- Laag: 2,94%

Gevolgen per werknemer over max SV loon:

- Max SV loon 2020 \pm € 56.000
- Verschil hoog en laag:

Verschil kan resulteren in € 2.800,- per jaar per werknemer.

WW-premie 2020

Verschil ten opzichte van 2019:

Huidige WW-premie: 3,6%

Gemiddelde sectorpremie: 0,77%

Totaal: 4,37%

Voornamelijk tijdelijke contracten is 3,57% extra werkgeverslasten.

Voornamelijk vaste contracten is een vermindering van 1,43% op de werkgeverslasten.

WAB op de salarisstrook

Salarissoftware ESJ (nmbrs)

Pers nr.:	7	In dienst:	1-9-2004	Contract	Bepaalde tijd	K
Geboortedatum:	1-6-1982	Uit dienst:	-	Schriftelijk	Ja	L
Burg. staat:	Ongehuwd	Stam Salaris:	3.000,00	Oproep	Nee	Z
Afdeling:	Marketing	Parttime %:	100,00	Verloonde uren:	174	S
Kostenplaats:	Rotterdam	Uurloon:	17,31	Dagen gewerkt	21	B
Functie:	Boekhouder	Minimumloon:	1.615,80	Auto v/d zaak:	Nee	J
		Salaris tabel:	-/-	Cat. waarde - %:	-	T

Code	Omschrijving	Aantal	Waarde	Uitbetaling	Inhouding	Tabel
Bruto						
1000	Salaris			3000,00		3000,00
				3000,00	0,00	3000,00
Werknemer Verzekering						

Wetswijziging Arbeidsmarkt in Balans

Annemieke Siebrand
Advocaat en specialist arbeidsrecht

Janneke Jacobs
Advocaat en specialist arbeidsrecht

MannaertsAppels Advocaten



VOOR JE

HET WEET...

Agenda

- Inleiding wetsvoorstel
- Doel regering
- De belangrijkste wijzigingen van de WAB:
 1. Ketenbepaling
 2. Nieuwe ontslaggrond, de i-grond & extra vergoeding
 3. Transitievergoeding
 4. Oproepovereenkomsten
 5. Payrolling
 6. Financiering van de WW

Inleiding wetsvoorstel

- Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn stappen gezet om:
 - flexibele werknemers meer zekerheid te bieden;
 - het ontslagrecht eenduidiger, eenvoudiger en goedkoper te maken.
 - Doel van de Wwz was “Flex minder flex, vast minder vast”.
 - Doel van de WAB: Voor werkgevers moet het aantrekkelijk en minder risicovol worden om een vast contract aan te gaan.
- De wet ziet met name op de volgende terreinen:
1. Flexibele arbeid
 2. Het ontslagrecht
 3. Financiering van de WW

Belangrijkste wijzigingen van de WAB

1. Ketenbepaling
2. Nieuwe ontslaggrond, de i-grond & extra vergoeding
3. Transitievergoeding
4. Oproepovereenkomsten
5. Payrolling
6. Financiering van de WW

1. Ketenbepaling

De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd.

Nu is het mogelijk om aansluitend drie contracten in twee jaar aan te gaan. Dit wordt drie jaar.

WWZ:

3 x 3 x 3 werd 3 x 2 x 6 *(sinds 1 juli 2015)*

WAB:

3 x 2 x 6 wordt 3 x 3 x 6

Let op: geen overgangsrecht. Dit betekent dat in 2020 onmiddellijk de nieuwe ketenregeling geldt.



1. Ketenbepaling

Meerdere uitzonderingen:

- Invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte;
- Afwijking in cao;
- Leer-arbeidsovereenkomsten, zoals de beroepsbegeleidende leerweg (BBL);
- Kinderen die jonger zijn dan achttien jaar, wanneer zij niet meer dan twaalf uur per week werken.

2. Nieuwe ontslaggrond, de i-grond

WWZ: volledig voldragen redelijke grond

WAB: 9e ontslaggrond – cumulatie van twee of meer onvoldragen ontslaggronden (cumulatiegrond)

Te denken valt aan verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en een verstoorde arbeidsverhouding.

Rechter kan, bij een ontbinding op de i-grond, een extra vergoeding toekennen:

- max 50% van de transitievergoeding
- omstandigheden van het geval bepalend

3. Transitievergoeding

Wanneer verschuldigd?

Direct vanaf begin van het dienstverband (dus niet pas vanaf 24 maanden). Ook in proeftijd en na het niet verlengen van een tijdelijk contract!

Hoogte transitievergoeding

De berekening vanaf 1 januari 2020 is als volgt:

- 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag
- Resterende deel: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)

Maximumhoogte van (op dit moment) € 81.000,- bruto, of een bruto jaarsalaris.



3. Transitievergoeding

Geen transitievergoeding maar vervangende voorziening in cao?

- In een cao → vervangende voorziening
- Alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen
- De vervangende voorziening hoeft niet meer gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding

3. Transitievergoeding

De werkgever hoeft **geen** transitievergoeding te betalen:

1. als de werknemer is ontslagen omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist;
2. als de werknemer nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte;
3. als de werknemer is ontslagen omdat hij de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd;
4. als het bedrijf failliet is gegaan of als de werkgever in de schuldsanering terecht is gekomen;
5. als bij cao een andere voorziening is afgesproken (alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen);
6. als de werknemer voor het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever;
7. bij een beëindiging met wederzijds goedvinden.

3. Compensatie transitievergoeding

Onder voorwaarden kan de werkgever de betaalde transitievergoeding **gecompenseerd** krijgen:

1. Betaalde transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid, per 1 april 2020. Ook voor vergoedingen die in het verleden zijn betaald vanaf 1 juli 2015.
→ let op de VSO!
2. Onder voorwaarden voor kleine werkgevers als de werkgever vanwege pensionering zijn onderneming niet voortzet, of als gevolg van ziekte niet meer in staat is de onderneming voort te zetten.
3. Als de werkgever komt te overlijden en dit leidt tot bedrijfsbeëindiging, kan de betaalde transitievergoeding voor compensatie in aanmerking komen.



3. Transitievergoeding

Overgangsrecht:

De berekening van de hoogte van de transitievergoeding, zoals die luidde **voor** 1 januari 2020, blijft van toepassing indien:

- a. de arbeidsovereenkomst voor 1-1-2020 is opgezegd;
- b. de werknemer voor 1-1-2020 schriftelijke instemming heeft gegeven;
- c. de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming en het verzoek om toestemming voor 1-1-2020 is gedaan; of
- d. het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor 1-1-2020 is ingediend.



4. Oproepovereenkomsten

Wijziging als gevolg van de WAB:

4 dagen vooraf oproepen (schriftelijk of elektronisch) – anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven (mag uiteraard wel).

Oproep ingetrokken of aangepast binnen die 4 dagen? Dan heeft de werknemer recht op loon over de oproepperiode.

Verplicht na 12 maanden aanbod doen gelijk aan gemiddelde gewerkte arbeidsduur.

Opzegtermijn voor de oproepkracht, wanneer een nul-urencontract is overeengekomen dat tussentijds kan worden opgezegd, is gelijk aan de oproeptermijn – dus 4 dagen.

Let op: op 1 januari 2020 langer dan 12 maanden oproepkracht? Voor 1 februari 2020 aanbod vaste uren doen.

Let op: opvolgende werkgevers tellen mee en 6 maanden “break”.



5. Payroll

Wijzigingen als gevolg van de WAB:

Definitie van een payrollovereenkomst in de wet.

Dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als vaste, vergelijkbare werknemers.

Bij payrollwerknemers is het niet meer mogelijk om gebruik te maken van de bijzondere regels die gelden voor uitzendkrachten.

Vanaf 1 januari 2021 heeft de payrollwerknemer recht op een 'adequate pensioenregeling'.



6. Financiering van de WW

Huidige stelsel te complex (67 premies)

Wijzigingen:

Premiedifferentiatie voor de WW-premie naar de aard van de arbeidsovereenkomst in plaats van sectorpremies.

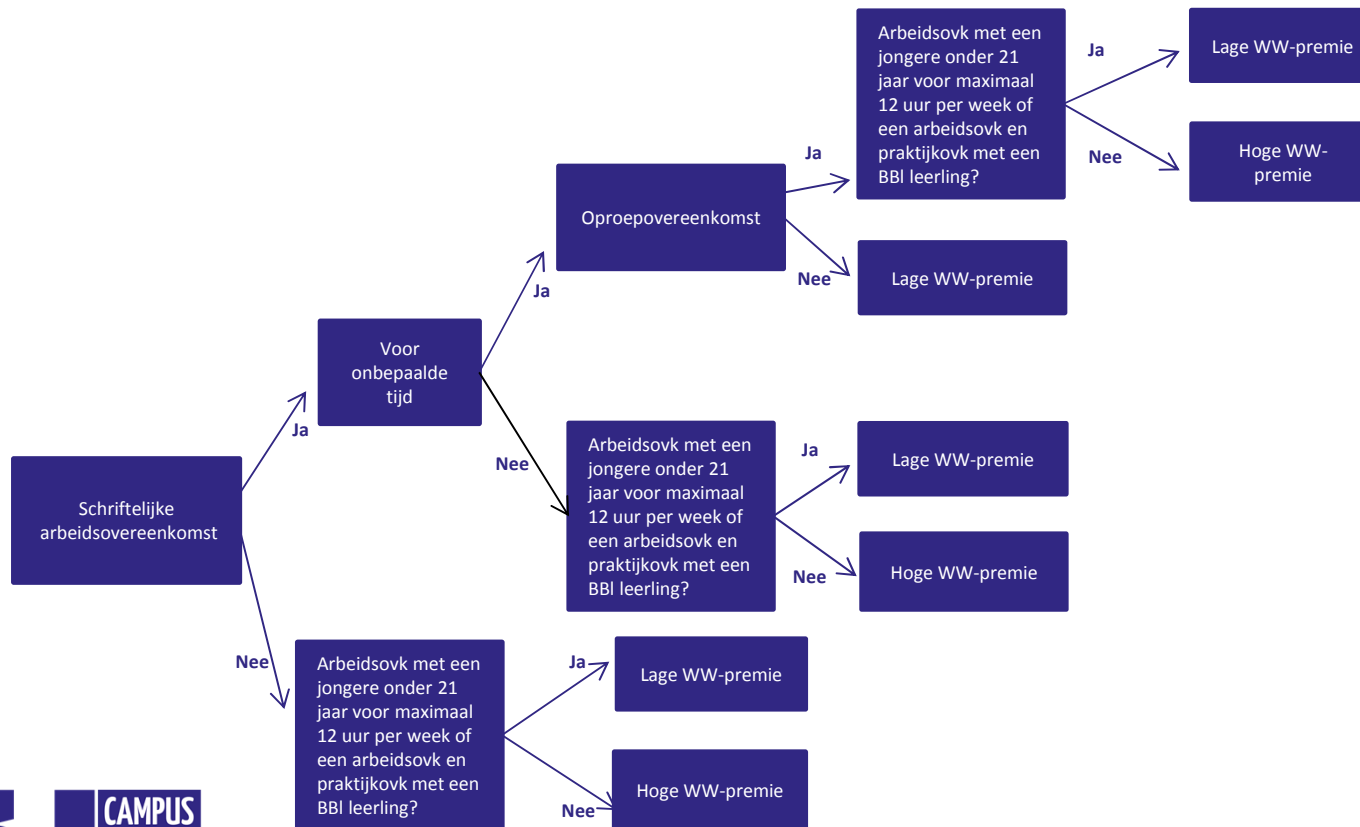
Er komen twee premiepercentages voor de WW: een lage WW-premie en een hoge WW-premie.

Bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet een oproepovereenkomst is, geldt de lage WW-premie.

Op de loonstrook vermeldt de werkgever welk type arbeidsovereenkomst de werknemer heeft.

Vast contract = “schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig vastleggen”

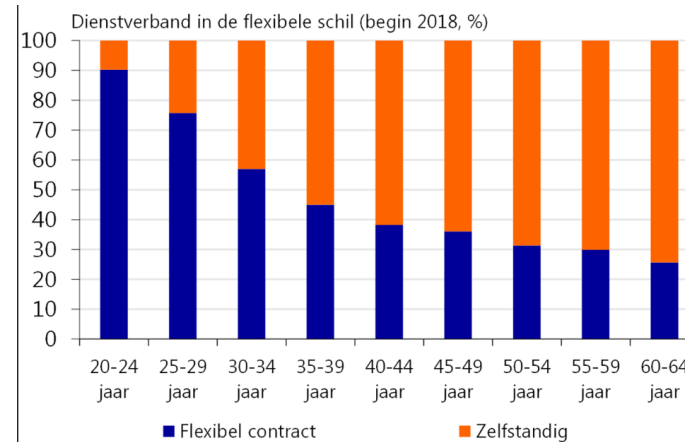
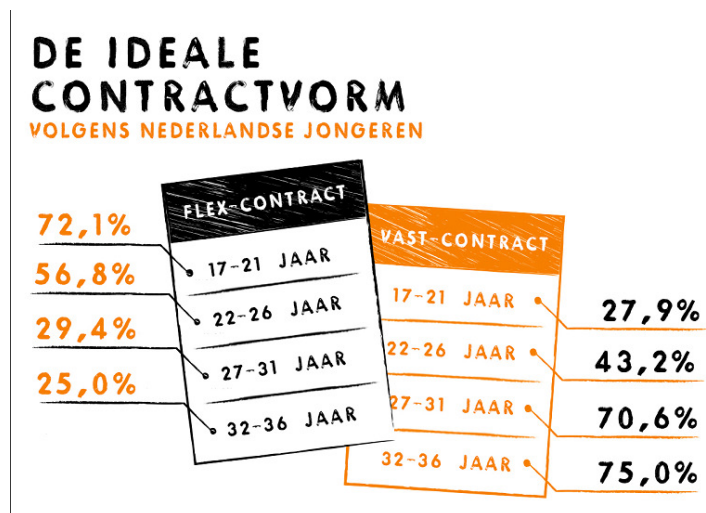




Platformeconomie?



Is een vast contract wel toekomstbestendig?



Bron: onderzoek van YoungCapital en de Universiteit Utrecht 2017.

VRAGEN?

DANK VOOR UW AANDACHT!

CONTACT

Arno de Kok
Adviseur loonheffingen en
arbeidszaken
ESJ Financial Engineering
Cosunpark 10
4814 ND BREDA
Tel: 088- 0320 748
e-mail: arno.de.kok@esj.nl

Annemieke Siebrand
Advocaat en specialist arbeidsrecht
MannaertsAppels Advocaten
Sporlaan 410
5038 CG TILBURG
Tel: 013-5838210
e-mail: a.siebrand@mannaertsappels.nl

Janneke Jacobs
Advocaat en specialist arbeidsrecht
MannaertsAppels Advocaten
Sporlaan 410
5038 CG TILBURG
Tel: 013-5838210
e-mail: j.jacobs@mannaertsappels.nl

