VAN REE HR CONSULTANTS
salarisadministratie personeels- en beloningsadvies

Special Lonen 2020

De Special Lonen 2020 is een handig naslagwerk voor u als werkgever, hr-medewerker of adviseur.

Deze uitgave bevat actuele cijfers van onder meer het minimumloon, premiepercentages werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, premies WW en arbeidskortingen, LIV en LKV en het gebruikelijk loon voor de dga.

Tevens bevat de special actuele cijfers en informatie over de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans, de auto van de zaak, de nieuwe fiscale regeling betreffende de fiets van de zaak, de WKR en de Wet compensatie transitievergoeding.

Inhoudsopgave

1 Varia loon- en premieheffing 3
1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting 3
1.2 Wettelijk minimumloon 4
1.3 Premies werknemersverzekeringen 2020 4
1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2020 5
1.5 Uitbreiding Subsidieregeling praktijkleren 5
1.6 Nieuwe subsidieregeling voor scholing bij mkb 6
1.7 Wijzigingen WBSO 6
1.8 Transitievergoeding 7
1.9 Normbedragen kennismigranten 2020 7
1.10 Gebruikelijk loon dga 8
1.11 eHerkenning per 2020 verplicht voor loonaangifte 9
1.12 Vergoeding buitenlandse zakenreis omhoog 9
1.13 Vrijwilligersregeling 2020 9
2 Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) 11
2.1 Oproepkrachten 11
2.2 WW-premie 12
2.3 Coulancetermijn 13
2.4 Ketenregeling uitgebreid 13
2.5 Transitievergoeding 14
3 Vervoer 16
3.1 Auto van de zaak 16
3.2 Fiets van de zaak 17
3.3 Andere mogelijkheden 18
4 Werkkostenregeling 20
4.1 Verruiming vrije ruimte 20
4.2 Concernregeling 2020 20
4.3 Overige wijzigingen 20
4.4 Maaltijden 21
4.5 Normbedrag huisvesting 22
4.6 Gebruikelijkheidscriterium 22
5 Wet tegemoetkomingen loondomein 23
5.1 Uitbetaling tegemoetkomingen 23
5.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2020 23
5.2.1 Bedragen LIV 2020 23
5.3 Het jeugd-lage-inkomensvoordeel in 2020 24
5.4 Loonkostenvoordelen in 2020 24

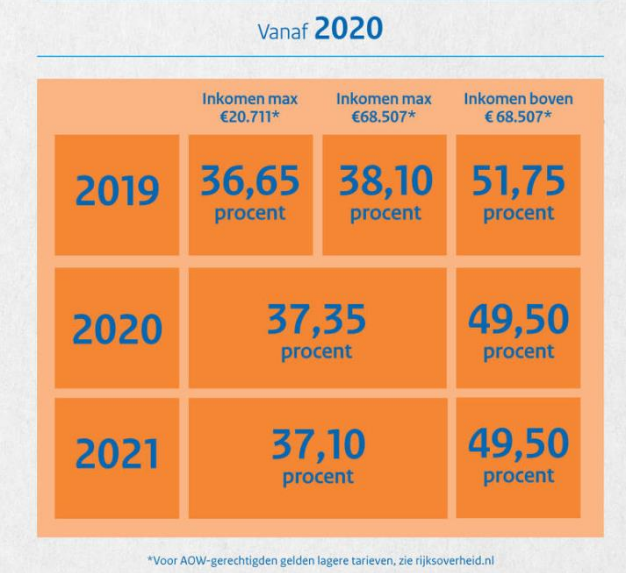
6 Wet DBA 26
6.1 Uitstel opvolger Wet DBA 26
6.2 Internetconsultatie 26
6.3 Handhaving 27
7 Varia Arbeidsrecht 28
7.1 Wet compensatie transitievergoeding 28
7.2 Einde slapende dienstverbanden 29
7.3 Risico-inventarisatie & -evaluatie 30
7.4 Geboorteverlof 30

1 Varia loon- en premieheffing

1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting

De overgang naar een tweeschijvenstelsel voor de inkomstenbelasting is versneld. De invoering zou in 2021 plaatsvinden, maar het tweeschijvenstelsel geldt al met ingang van 1 januari 2020.

Van vier naar twee schijven
De eerste, tweede en derde schijf worden samengevoegd tot één schijf. Voor inkomens tot maximaal € 68.507 geldt in 2020 een tarief van 37,35%. Voor inkomens die voorheen in schijf 1 vielen, betekent dit een lichte stijging van 0,7%-punt. Voor inkomens die voorheen in de tweede en derde schijf vielen, wordt het tarief 0,75%-punt lager. Voor de nieuwe tweede schijf, die geldt voor inkomens hoger dan € 68.507, geldt in 2020 een tarief van 49,50%. Dit is een daling van 2,25% ten opzichte van het toptarief in 2019.



Let op!
De omzetting naar twee belastingschijven in box 1 geldt voor degenen die nog geen recht hebben op AOW. Voor AOW-gerechtigden gelden andere tarieven. Voor hen blijven drie schijven bestaan.

Heffingskortingen
Naast de wijzigingen in de belastingtarieven is met ingang van 2020 ook weer een en ander gewijzigd in de heffingskortingen.

Algemene heffingskorting
Zo wordt de algemene heffingskorting per 2020 extra verhoogd tot € 2.711, tegen € 2.477 in 2019. In 2021 komt boven op de eerder geplande verhoging ook nog een extra verhoging. Daardoor bedraagt de algemene heffingskorting vanaf dat jaar maximaal € 2.801. Deze verhogingen zijn vooral gunstig voor de koopkracht van mensen met lagere inkomens.

Arbeidskorting
Naast de algemene heffingskorting stijgt ook de arbeidskorting. In 2020 gaat de maximale arbeidskorting omhoog van € 3.399 naar € 3.819. Per 2021 komt daar nog eens € 324 bij en daarmee komt de maximale arbeidskorting vanaf 2021 uit op € 4.143.

1.2 Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari 2020 met 1,1%. Daarmee komt het minimumloon per maand uit op € 1.653,60. Het minimumloon geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder. Het minimumloon geldt bij een volledige werkweek. Hoeveel uur dit per week is, verschilt per branche. Dit kan 40 uur zijn, maar sommige branches hanteren een kortere werkweek.

Minimumjeugdlonen stijgen ook
De minimumjeugdlonen bedragen een vast percentage dat afgeleid is van het minimumloon en stijgen dus ook met 1,1%. Onderstaande tabel geeft voor elke leeftijd een weergave van het per 1 januari 2020 geldende wettelijk minimumloon.

Leeftijd	Staffeling	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.653,60	€ 381,60	€ 76,32
20 jaar	80%	€ 1.322,90	€ 305,30	€ 61,06
19 jaar	60%	€ 992,15	€ 228,95	€ 45,79
18 jaar	50%	€ 826,80	€ 190,80	€ 38,16
17 jaar	39,5%	€ 653,15	€ 150,75	€ 30,15
16 jaar	34,5%	€ 570,50	€ 131,65	€ 26,33
15 jaar	30%	€ 496,10	€ 114,50	€ 22,90

Beroepsbegeleidende leerweg
Voor werknemers van 18 t/m 20 jaar die werken op grond van de beroepsbegeleidende leerweg geldt een lager minimumjeugdloon. Zo krijgt een 19-jarige dan niet 60% van het wettelijk minimumloon, maar 52,5%. Voor werknemers van 21 jaar en 15 t/m 17 jaar die werken op grond van de beroepsbegeleidende leerweg geldt, geen lager minimumjeugdloon. Onderstaande tabel geeft hiervan per leeftijd een weergave.

Leeftijd	Staffeling bbl	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar	100%	€ 1.653,60	€ 381,60	€ 76,32
20 jaar	61,50%	€ 1.016,95	€ 234,70	€ 46,94
19 jaar	52,50%	€ 868,15	€ 200,35	€ 40,07
18 jaar	45,50%	€ 752,40	€ 173,65	€ 34,73
17 jaar	39,5%	€ 653,15	€ 150,75	€ 30,15
16 jaar	34,5%	€ 570,50	€ 131,65	€ 26,33
15 jaar	30%	€ 496,10	€ 114,50	€ 22,90

1.3 Premies werknemersverzekeringen 2020

De nieuwe percentages voor de premies van de werknemersverzekeringen voor 2020 zijn vastgesteld. De sectorpremies voor de Werkloosheidswet (WW) komen in 2020 te vervallen ten gevolge van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans. Deze premie wordt nu meegenomen in de nieuwe Awf-premie. Deze premie is voor 2020 vastgesteld op 2,94% (lage premie) of 7,94% (hoge premie). De Aof-premie (arbeidsongeschiktheidsfonds) laat een lichte stijging zien ten opzichte van 2019, terwijl de Ufo-premie (uitvoeringsfonds voor de overheid) juist een lichte daling laat zien. De premies voor AOW en ANW blijven gelijk, zo ook de opslag kosten kinderopvang.

De gemiddelde Whk-premie (WGA + ZW) laat een stijging zien ten opzichte van 2019. De verhoging van de gemiddelde ZW-premie wordt veroorzaakt door een stijging van de ziektewetlasten en een gewijzigde financiering van de staartlasten Ziektewet per 1 januari 2020.

Staartlasten zijn ziektewetuitkeringen die ontstaan zijn bij werkgevers die inmiddels eigenrisicodrager zijn, maar die ten tijde van het ontstaan van de ZW-uitkering nog publiek verzekerd waren. Door de

invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans op 1 januari 2020 en het daarmee gepaard gaande verdwijnen van het innen van premies voor de sectorfondsen, worden de staartlasten Ziektewet vanaf 2020 niet langer betaald uit de sectorfondsen, maar uit de Werkhervattingskas (Whk).

Een overzicht van deze premies is opgenomen in de tabel hieronder.

Premie	2019	2020
WW Werkloosheidswet	0,77%	Vervalt
AOW Ouderdomsfonds	17,90%	17,90%
ANW Nabestaandenfonds	0,10%	0,10%
AWF Algemeen Werkloosheidsfonds	3,60%	2,94% of 7,94%
Ufo Uitvoeringsfonds voor de overheid	0,78%	0,68%
Aof Uniforme opslag kinderopvang	0,50%	0,50%
Aof Arbeidsongeschiktheidsfonds	6,46%	6,77%
Whk Werkhervattingskas	1,18%	1,28%

Maximum premieloon in 2020
Verder stijgt het maximum premieloon. Het maximum premieloon is het maximumloon waarover u premies werknemersverzekeringen moet betalen. Dit is voor 2020 vastgesteld op € 57.232. In 2019 bedroeg dit nog € 55.927.

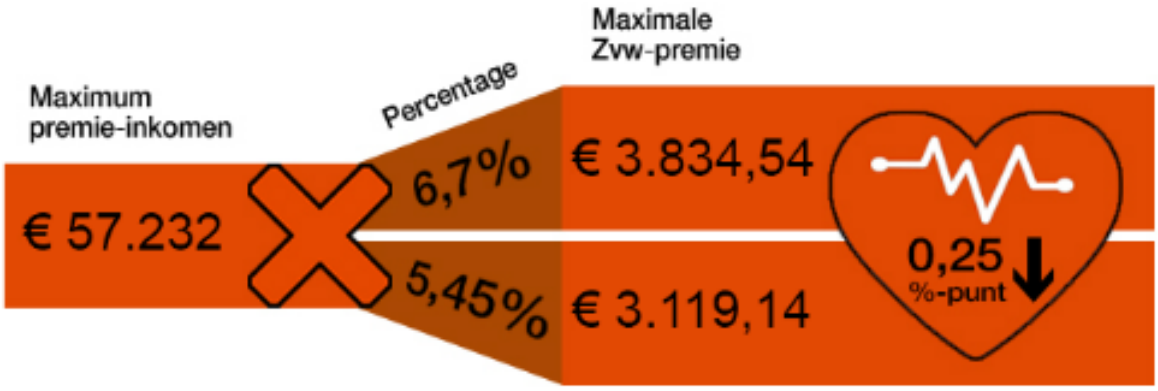
1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2020

De inkomensafhankelijk premie voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) daalt in 2020 met 0,25%-punt. Hierdoor dalen de werkgeverslasten en hoeven zelfstandigen en dga's minder premie te betalen.

Premie	2019	2020
Zvw Werkgeversheffing	6,95%	6,70%
Zvw Werknemersbijdrage	5,70%	5,45%

De inkomensafhankelijke premie kent ook een maximum premie-inkomen. Ook dit maximum premie-inkomen is voor 2020 vastgesteld op € 57.232.

Inkomensafhankelijke zorgpremie 2020



1.5 Uitbreiding Subsidieregeling praktijkleren

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De minister van OCW is van plan om erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo de komende 5 jaar tegemoet te komen als zij een bbl-leerwerkplek aanbieden. Vanaf het studiejaar 2019/2020 is voor een periode van 5 jaar € 10,6

miljoen beschikbaar in een apart compartiment binnen de Subsidieregeling praktijkleren. De verdere invulling van de subsidiebedragen is op dit moment nog niet bekend. Hierdoor kunnen werkgevers in de drie genoemde sectoren extra subsidie ontvangen. Dit bedrag komt boven op het subsidiebedrag waarop ze aanspraak kunnen maken volgens de huidige Subsidieregeling praktijkleren als zij een bbl-leerwerkplek aanbieden.

1.6 Nieuwe subsidieregeling voor scholing bij mkb

Mkb-bedrijven kunnen vanaf maart 2020 subsidie krijgen voor bepaalde vormen van scholing, namelijk via de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). Hiermee is structureel € 48 miljoen gemoeid.

De maximale subsidie per werkgever bedraagt € 24.999. Voor samenwerkingsverbanden van meerdere organisaties is het maximum € 500.000.

Ook landbouw, horeca en recreatiesector
Ook grotere bedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector komen voor de subsidie in aanmerking. Dit vanwege het feit dat in deze sectoren vaak gewerkt wordt met seizoenarbeiders.

Let op!
Of een bedrijf onder de sector landbouw, horeca of recreatie valt, moet blijken uit de SBI-code van het CBS.

Welke bedrijven komen in aanmerking?
Een bedrijf wordt voor deze regeling als mkb-bedrijf aangemerkt als er minder dan 250 personen werkzaam zijn en bovendien de jaaromzet niet meer dan € 50 miljoen bedraagt en/of het jaarlijkse balanstotaal niet meer dan € 43 miljoen bedraagt.

Blijvend ontwikkelen
Mkb-bedrijven kunnen het geld aanwenden om een leerrijke werkomgeving in het bedrijf te versterken en om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een beroepsopleiding op maat te laten volgen. Verder kunnen ondernemers subsidie krijgen voor medewerkers die tijdens hun werk een mbo-opleiding (of een deel ervan) willen volgen.

Subsidiabele kosten
Onder de kosten die gesubsidieerd kunnen worden, vallen de externe kosten, directe loonkosten en een toeslag van 15% over het totaal van de externe kosten en de directe loonkosten. Deze kosten vertegenwoordigen overige kosten in verband met de eigen inzet van de onderneming, zoals de kosten van overhead.

1.7 Wijzigingen WBSO

Vanaf 1 januari 2020 kunnen werkgevers flexibeler gebruikmaken van de WBSO. Om dit te realiseren, wordt de aanvraagprocedure op twee punten gewijzigd. De voorwaarden blijven gelijk aan 2019.

Wijzigingen
Vanaf 1 januari 2020 is de ‘tussenmaand’ bij het aanvragen vervallen. Voorheen moesten werkgevers een WBSO-aanvraag minimaal een volle kalendermaand voorafgaand aan de periode waarop de aanvraag betrekking heeft, aanvragen.

Als een werkgever dus met ingang van 1 februari 2020 gebruik wil maken van de WBSO, dan kan hier op 31 januari 2020 nog een aanvraag voor worden ingediend.

Let op!
Er geldt een uitzondering voor aanvragen voor een periode die ingaat op 1 januari. Deze aanvragen moeten vanaf 2020 uiterlijk op 20 december worden ingediend.

De tweede wijziging heeft betrekking op het aantal aanvragen per jaar. Met ingang van dit jaar mag maximaal 4 keer per jaar een WBSO-aanvraag worden ingediend, voor een periode van minimaal 3 maanden. Voorheen kon maximaal 3 keer per jaar een aanvraag worden ingediend.

1.8 Transitievergoeding

Moet u een transitievergoeding betalen bij het ontslag van een van uw werknemers? En heeft u deze werknemer in een eerder stadium opgeleid voor een andere functie binnen uw bedrijf? Dan mag u mogelijk per 1 januari 2020 de opleidingskosten die u daarbij heeft gemaakt, onder voorwaarden in aftrek brengen op de transitievergoeding.

Transitievergoeding
Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2020 is € 83.000 of een jaarsalaris als dit meer is.

Opleidingskosten in mindering
In november 2018 heeft de minister al voorgesteld om het 'Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding' te wijzigen. Hij heeft zijn voorstel toen in consultatie gebracht. Op 27 september 2019 heeft de ministerraad met de voorgestelde wijziging van het besluit ingestemd. De Raad van State heeft op 21 november 2019 advies uitgebracht. Dit advies wordt in het algemeen overgenomen. Het is nu nog wachten op een officiële bekendmaking.

Soms aftrek nu al mogelijk
Opleidingskosten voor een functie bij een andere werkgever zijn nu al onder voorwaarden aftrekbaar van de transitievergoeding. Opleidingskosten voor een functie die een werknemer nu al heeft, zijn (en blijven) niet aftrekbaar. Op grond van het goed werkgeverschap is een werkgever immers verplicht de werknemer te scholen voor zijn eigen functie.

1.9 Normbedragen kennismigranten 2020

Werkgevers die de zogenoemde kennismigrantenregeling voor een buitenlandse werknemer willen toepassen, mogen dat alleen als deze werknemer elke maand minimaal een bepaald brutoloon ontvangt. Per 1 januari 2020 zijn die salariseisen 2,49% hoger, in lijn met de ontwikkeling van de cao-lonen. In het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen staat hoe hoog het maandloon in 2020 minstens moet zijn.

Er gelden drie verschillende salariseisen voor kennismigranten in 2020:

- kennismigranten jonger dan 30 jaar: € 3.381;
- kennismigranten vanaf 30 jaar: € 4.612;
- kennismigranten die na het afronden van een goedgekeurde bachelor-, master- of postdoctorale opleiding binnen drie jaar in Nederland aan het werk gaan: € 2.423.

De bedragen zijn allemaal exclusief de vakantiebijslag waar de werknemer recht op heeft.

Wat telt mee voor het salariscriterium?
De IND telt de kostenvergoedingen en vaste toeslagen (zoals een dertiende maand) mee. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- De vergoedingen en toeslagen staan in het contract.
- De vergoedingen en toeslagen worden elke maand overgemaakt naar een bankrekening op naam van de kennismigrant of de houder van een Europese blauwe kaart.

De volgende loonbestanddelen tellen niet mee:

- vakantietoeslag;
- de waarde van in natura uitgekeerd loon;
- onregelmatig loon waarvan niet zeker is dat het wordt uitbetaald. Bijvoorbeeld: overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen.

Werkvergunning is niet nodig
Werkgevers hebben voor kennismigranten geen gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid of een tewerkstellingsvergunning nodig. Datzelfde geldt voor werknemers met een Europese blauwe kaart. Daarbij geldt wel de aanvullende eis dat de werknemer een opleiding aan een Nederlandse hogeschool of universiteit heeft afgerond of een gelijkwaardige opleiding in het buitenland. Daarnaast moet het loon van werknemers met een Europese blauwe kaart in 2020 minstens € 5.403 bedragen (exclusief vakantiebijslag).

Erkend referent worden
Van een kennismigrant is sprake als uw organisatie een buitenlandse werknemer van buiten de Europese Unie (EU) in dienst neemt vanwege zijn technische of wetenschappelijke kennis. Om een kennismigrant naar Nederland te laten komen, moet uw organisatie door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zijn aangemerkt als erkend referent. In dat geval heeft de werkgever een bepaalde informatie-, administratie- en zorgplicht, komt hij in het openbaar register erkende referenten en kan hij verblijfsvergunningen aanvragen voor de kennismigrant.

1.10 Gebruikelijk loon dga

Het vaste bedrag in de gebruikelijkloonregeling voor de dga en zijn partner bedraagt voor 2020 € 46.000. Dga's kunnen het gebruikelijk loon in 2020 onder voorwaarden lager vaststellen dan € 46.000. Er geldt namelijk een tegenbewijsregeling voor de hoofdregel dat het loon van een dga het hoogste van de volgende bedragen betreft:

- 75% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 46.000.

Let op!
Om het loon lager dan € 46.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking lager is dan € 46.000. Lukt dat niet, dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 46.000.

Gebruikelijk loon voor innovatieve start-ups
Wordt uw bv voor toepassing van de S&O-afdrachtvermindering als starter aangemerkt? Dan kunt u uw gebruikelijk loon vaststellen op het wettelijk minimumloon. U kunt deze start-upregeling maximaal drie jaar toepassen. Daarna is de hoofdregel weer van toepassing.

In het Handboek Loonheffingen zijn de criteria voor een start-up als volgt omschreven:

- U heeft in een kalenderjaar een S&O-verklaring.
- U heeft in een kalenderjaar recht op het verhoogde starterspercentage.
- U komt niet uit boven het 'de-minimisplafond' voor staatssteun van het Europese Verdrag. Dat toont u aan met een 'Verklaring de-minimissteun'.

Heeft u voor een deel van het kalenderjaar een S&O-verklaring en recht op het verhoogde starterspercentage? Dan geldt deze regeling toch voor het hele kalenderjaar.

1.11 eHerkenning per 2020 verplicht voor loonaangifte

Vanaf 2020 kunnen werkgevers die de loonaangifte zelf verzorgen, de aangifte loonheffingen alleen nog maar doen via het nieuwe portaal van de Belastingdienst. Zij zijn verplicht hiervoor eHerkenning te gebruiken. Dit geldt sinds 10 december ook voor eenmanszaken. Vanaf die datum is eHerkenning ook voor hen beschikbaar.

eHerkenning is een veilig gedigitaliseerd communicatiemiddel waarmee inmiddels met enige honderden overheidsinstanties gecommuniceerd kan worden. Voor het gebruik van eHerkenning voor de loonaangifte is minstens het één na hoogste veiligheidsniveau vereist, EH3.

eHerkenning wordt aangeboden door een zestal bedrijven met verschillende tarieven. De kosten hiervoor variëren, afhankelijk van de geboden mogelijkheden. Zo is eHerkenning met een hoog veiligheidsniveau duurder dan met een laag veiligheidsniveau.

Let op!
Omdat aan eHerkenning kosten zijn verbonden, kost het werkgevers vanaf 2020 dus ook geld om de aangifte loonheffingen in te dienen.

1.12 Vergoeding buitenlandse zakenreis omhoog

De onbelaste vergoedingen voor buitenlandse dienstreizen van werknemers zijn per 1 oktober 2019 verhoogd. De maximumbedragen verschillen per land, stad en regio en zijn te vinden in het Reisbesluit Buitenland. De vergoedingen voor binnenlandse dienstreizen zijn vooralsnog ongewijzigd. Hoewel deze besluiten bedoeld zijn voor ambtenaren op dienstreis, kunnen deze ook worden toegepast voor werknemers die wat betreft hun uitgaven vergelijkbaar zijn met ambtenaren op dienstreis.

Vaste bedragen
Een werknemer die voor zijn werk in het buitenland is, kan een vaste vergoeding krijgen voor reis- en verblijfskosten, die onder voorwaarden onbelast is. Hiervoor hoeven geen bonnetjes of facturen te worden verzameld. Vergoedt u meer dan de genoemde maximumbedragen, dan moet u het meerdere als belast loon aanmerken of aanwijzen als eindheffingsloon in de werkkostenregeling.

Kosten aannemelijk?
Alle kosten die u niet aannemelijk kunt maken, worden belast. De vergoedingen hiervoor moet u ook als loon beschouwen en belasten of opnemen in de werkkostenregeling. Als u de kosten van een overnachting niet aannemelijk kunt maken, mag u volgens het Reisbesluit een vergoeding van € 11,34 geven. Deze vergoeding is echter wel belastbaar.

Tip!
Wilt u aansluiten bij het Reisbesluit Binnen- of Buitenland? Leg uw situatie dan voor aan de Belastingdienst om zeker te zijn dat u vanuit kostenoogpunt vergelijkbaar bent met een ambtenaar op dienstreis.

1.13 Vrijwilligersregeling 2020

De vrijstelling voor vrijwilligers verandert per 2020 niet. Dit betekent dat een vrijwilliger vanaf 1 januari 2020 maximaal € 170 belastingvrij per maand kan ontvangen voor de verrichte diensten, met een maximum van € 1.700 per jaar.

Voorwaarden
De voorwaarde dat voor toepassing van de vrijwilligersregeling sprake moet zijn van een organisatie zonder winstoogmerk blijft ook ongewijzigd. Gewone bedrijven blijven dus uitgesloten van de regeling.

Dit betekent dat het moet gaan om:

- een algemeen nut beogende instelling (ANBI);
- een sportorganisatie of sportvereniging;
- een bedrijf dat niet belastingplichtig is voor de vennootschapsbelasting (VPB).

De vrijwilliger mag niet tevens een dienstbetrekking hebben bij de organisatie waar hij vrijwilliger is. Daarnaast mag de vrijwilligersvergoeding die hij ontvangt niet in verhouding staan tot de aard van het werk en de ermee gemoeide tijd.

Let op!
Een dienstbetrekking kan worden voorkomen door gebruik te maken van een Modelovereenkomst vrijwilligerswerk. De werkzaamheden moeten dan wel conform de overeenkomst worden uitgevoerd.

Let op!
Wanneer de maxima worden overschreden, is de vrijwilligersregeling niet meer van toepassing. Dat betekent dat er sprake kan zijn van een dienstbetrekking, afhankelijk van de feiten en omstandigheden. Is dit het geval, dan moeten dus wel loonheffingen worden ingehouden.

2 Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden. De WAB heeft tot doel de balans tussen vast en flexibel werk te herstellen. Daarom is voor flexibele arbeidsovereenkomsten het nodige gewijzigd.

Met flexibele arbeidsovereenkomsten wordt in deze context bedoeld:

- alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- oproepovereenkomsten (ook wel nulurencontracten genoemd) voor onbepaalde tijd;
- zogenoemde min-maxcontracten voor onbepaalde tijd.

2.1 Oproepkrachten

De definitie van een oproepovereenkomst is gewijzigd en er worden nieuwe eisen gesteld aan de termijn waarbinnen een oproep moet worden gedaan. Ook geldt sinds 1 januari 2020 de verplichting om na twaalf maanden een vast aantal uren aan te bieden aan de oproepkracht: het zogenaamde vastklikmoment.

Oproepovereenkomst
Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de te verrichten arbeid niet is vastgelegd als een aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand, of als een aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar of als het recht op loon niet gelijkmatig over dat tijdvak is verspreid. Er is ook sprake van een oproepovereenkomst wanneer de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht. Dat betekent dat onder andere arbeidsovereenkomsten waarbij de reguliere arbeidsomvang niet is vastgelegd en arbeidsovereenkomsten waarin verschillende arbeidsduren zijn overeengekomen als oproepovereenkomsten worden beschouwd. Dit worden ook wel nulurencontracten, min-maxcontracten of bandbreedtecontracten genoemd.

Termijn oproep
Een oproepkracht moet minstens vier dagen van tevoren, schriftelijk of elektronisch, worden opgeroepen voor de werkzaamheden. Gebeurt dit op een kortere termijn dan vier dagen, dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan de oproep. In een cao kan een kortere termijn worden afgesproken, maar wel ten minste 24 uur van tevoren.

De oproepkracht houdt het recht op loon over de duur van de oproep als de werkzaamheden (geheel of gedeeltelijk) minder dan vier dagen van tevoren worden afgezegd. Dit geldt ook indien het tijdstip wijzigt voor de werkzaamheden waarvoor de oproepkracht was opgeroepen. De oproepkracht houdt dan het recht op loon over de periode waarvoor deze in eerste instantie was opgeroepen alsmede over de uren waarop hij feitelijk heeft gewerkt.

Aanbod vaste uren
Na twaalf maanden is de werkgever verplicht om binnen een maand een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst met vaste uren. Deze uren moeten zijn gebaseerd op minimaal het gemiddeld aantal gewerkte uren over de afgelopen twaalf maanden. Alleen de uren die elkaar binnen zes maanden tijd opvolgen, tellen mee.

<u>Voorbeeld</u>
Een oproepkracht is per 1 januari 2019 begonnen. In januari 2019 heeft de oproepkracht gemiddeld 36 uur per week gewerkt, maar in de maanden februari tot en met augustus is er niet gewerkt. Vervolgens heeft de oproepkracht van september tot en met 31 december 2019 gemiddeld 32 uur per week gewerkt. De werkzaamheden in januari 2019 tellen niet mee bij de berekening, want daarna is er zeven maanden niet gewerkt waardoor er geen sprake is van werkzaamheden die elkaar binnen zes maanden tijd hebben opgevolgd. Voor de berekening van het gemiddeld aantal uren tellen de uren

vanaf september tot en met december 2019. De oproepkracht zal een aanbod moeten krijgen voor een arbeidscontract van minimaal 32 uur per week.

Een werknemer heeft een maand de tijd om dit aanbod al dan niet te aanvaarden. Aanvaardt de werknemer het aanbod, dan geldt vanaf dat moment de nieuwe arbeidsomvang en is geen sprake meer van een oproepovereenkomst.

Rechtsvermoeden arbeidsomvang
Het blijft voor een werknemer mogelijk om na drie maanden een beroep te doen op het rechtsvermoeden wat betreft de omvang van de arbeidsovereenkomst. Dit betreft echter een weerlegbaar rechtsvermoeden. Dit betekent dat de werkgever tegenbewijs kan leveren door bijvoorbeeld aan te geven dat de periode niet representatief is wat betreft de geclaimde arbeidsomvang.

Recht op loon bij uitblijven aanbod
Indien het aanbod voor een contract met vaste uren uitblijft, heeft de oproepkracht recht op het loon van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedurende de afgelopen twaalf maanden, ongeacht of de werknemer wordt opgeroepen voor de werkzaamheden. Het betreft hier een reguliere loonvordering waarvoor een verjaringstermijn van vijf jaar geldt.

Let op!
De Wet arbeidsmarkt in balans heeft een directe werking en geldt daarom ook voor al bestaande overeenkomsten. Voor oproepkrachten die per 1 januari 2020 langer dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn geldt dat deze oproepkrachten dus vóór 1 februari 2020 een aanbod dienen te krijgen voor een vast contract. Elke werkgever die op dit moment al met oproepkrachten werkt krijgt dus in 2020, zodra de oproepkracht twaalf maanden werkzaamheden verricht, te maken met deze nieuwe regels.

Let op!
Voor mensen die in seizoensgebonden sectoren werken, kan een andere regeling gelden. Bij cao kan namelijk voor seizoensgebonden functies worden afgesproken dat er geen oproeptermijn of aanbod na twaalf maanden geldt. Het moet dan gaan om functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit is dus afhankelijk van de cao waar u als werkgever onder valt.

2.2 WW-premie

De hoogte van de WW-premie is met ingang van 2020 afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers.

De WW-premie is voor werknemers met een flexibel arbeidscontract 5%-punt hoger vastgesteld. De lage WW-premie bedraagt 2,94% en de hoge WW-premie bedraagt 7,94%.

Wanneer lage WW-premie?
De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast is de lage premie ook voor leerlingen die een bbl-opleiding volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodrager.

Let op!
In twee gevallen dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Dit is het geval als de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt alsmede bij een parttime dienstverband van minder dan 35 uur per week, wanneer er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd.

2.3 Coulancetermijn

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft uitleg gegeven over de administratieve vereisten voor de WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract. De uitleg komt (kort gezegd) op het volgende neer:

- Werkgevers mogen de lage WW-premie afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (niet zijnde een oproepovereenkomst) nog niet schriftelijk is vastgelegd of als de arbeidsovereenkomst of het addendum nog niet door beide partijen is ondertekend. In zulke situaties kunnen werkgevers in de loonaangifte de indicatierubriek ‘schriftelijke arbeidsovereenkomst’ invullen met ‘ja’.

- De minister bevestigt dat, in de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, het hebben van een addendum dat voldoet aan de voorwaarden die zijn omschreven op het Forum Salaris van de Belastingdienst, volstaat. Deze voorwaarden houden in dat:
  a) werknemer en werkgever een schriftelijk addendum hebben ondertekend,
  b) uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is en
  c) het addendum wordt bewaard bij de loonadministratie.

- Uiterlijk voor 1 april 2020 dient voor deze werknemers de door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of het door beide partijen ondertekende schriftelijke addendum in de loonadministratie aanwezig te zijn en moet daaruit blijken dat de werknemer reeds op uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst was.

- De coulancetermijn tot 1 april 2020 geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden; voor andere arbeidsovereenkomsten geldt de coulance niet.

Tip!
In een update van het Kennisdocument Premiedifferentiatie van het ministerie is opgenomen dat een digitale handtekening volstaat, evenals instemming via e-mail of in een hr-systeem.

Let op!
Deze coulance geldt alleen voor werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden! Met andere woorden: de administratieve verplichtingen gelden wel in volle omvang voor werknemers die op of vanaf 1 januari 2020 in dienst treden.

Let op!
Als niet voor 1 april 2020 aan deze voorwaarden is voldaan, maar de arbeidsovereenkomst wel voortduurt na 31 maart, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.

2.4 Ketenregeling uitgebreid

De maximale duur van de ketenregeling, waarbinnen maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd zijn toegestaan, is uitgebreid van 24 naar 36 maanden. Alleen voor uitzendovereenkomsten of wanneer

het op basis van de van toepassing zijnde cao is toegestaan, mag worden afgeweken van het maximale aantal contracten en de maximale termijn.

Naast de bestaande uitzonderingen is in de ketenregeling een extra uitzondering opgenomen voor tijdelijke invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs, die een leerkracht vervangen wegens ziekte.

Keten van contracten doorbreken
De keten van contracten mag pas onderbroken worden als een werknemer gedurende een periode van zes maanden geen werkzaamheden voor u verricht. Dit verandert niet bij de invoering van de WAB.

Hoe omgaan met wijziging ketenregeling?
De wijzigingen voor contracten voor bepaalde tijd gaan bij de inwerkingtreding van de WAB onmiddellijk in, er is geen overgangsperiode. Dit betekent concreet dat op een contract dat eindigt op of na 1 januari 2020, de maximale ketenduur van 36 maanden van toepassing is, ook al is het contract aangegaan voor 1 januari 2020. Een lopende keten verlengt dus op 1 januari 2020 automatisch van 24 naar 36 maanden.

Praktijkvoorbeelden
Voorbeeld 1
Het eerste contract voor bepaalde tijd (6 maanden) is aangegaan van 1 april 2018 tot 1 oktober 2018.
Hierop volgt een tweede contract voor bepaalde tijd (12 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019.
Daarna volgt een derde contract voor bepaalde tijd (12 maanden) van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020.
Als gevolg van de aangepaste ketenregeling loopt het laatste contract van rechtswege af. De termijn van 24 maanden is immers niet in 2019 overschreden.

Voorbeeld 2
Het eerste contract voor bepaalde tijd (12 maanden) is aangegaan van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019.
Er is een tweede contract aangegaan voor bepaalde tijd (18 maanden), van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021.

Het tweede contract blijft een overeenkomst voor bepaalde tijd. Want: de duur van de opvolgende contracten overschrijdt dan wel een periode van twee jaar, maar het moment waarop de periode van 24 maanden wordt gepasseerd, ligt ná de inwerkingtreding van de aangepaste ketenregeling. Na afloop van het tweede contract is het zelfs nog mogelijk om een nieuw contract voor bepaalde tijd aan te gaan. Dit mag echter niet langer zijn dan 6 maanden, omdat de maximale duur van de keten 36 maanden is.

Let op!
Het is makkelijker geworden de regulier geldende onderbrekingsperiode van zes maanden bij cao terug te brengen naar ten hoogste drie maanden voor functies waarbij de werkzaamheden gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht. Het vereiste dat daarbij ook sprake moet zijn van klimatologische omstandigheden is komen te vervallen. Het is dus eenvoudiger geworden om in een cao de doorbrekingstermijn te bekorten naar drie maanden.

2.5 Transitievergoeding

Een andere uitwerking van de WAB is dat een werknemer met ingang van 1 januari 2020 vanaf de eerste werkdag recht heeft op een transitievergoeding. Ook op het moment dat u besluit om het contract in de proeftijd te beëindigen of een tijdelijk contract niet te verlengen.

De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend over de volledige duur van het dienstverband. Voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, bedraagt de transitievergoeding een derde

brutomaandsalaris. Voor elk overig gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd, wordt de transitievergoeding naar rato berekend.

De berekening vindt als volgt plaats (in twee stappen):
Stap 1: Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 1/3 brutomaandsalaris bedraagt.
Stap 2: Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitievergoeding naar rato berekend. Daarvoor kan de volgende formule worden gehanteerd: (bruto salaris/brutomaandsalaris) x (1/3 brutomaandsalaris/12).

Rekenvoorbeeld
Een werknemer heeft een contract voor de duur van 6 maanden gekregen.
Het salaris bedraagt € 2.500 bruto (ex. 8% vakantiegeld). In totaal bedraagt het brutomaandsalaris € 2.700.
U besluit het contract niet te verlengen, waardoor de werknemer recht krijgt op transitievergoeding (1/3 maandsalaris per jaar). De werknemer heeft echter maar 6 maanden gewerkt en heeft dus recht op 50% van 1/3 maandsalaris.
Dat is 1/6 maandsalaris van € 2.700 bruto, ofwel € 450 bruto.

Let op!
Werknemers met een contract voor bepaalde tijd dat afloopt in 2020, komen ook in aanmerking voor de transitievergoeding. Hier maakt het niet uit dat het contract nog onder het 'oude' recht is aangegaan.

Aanzegtermijn
Bij een contract van 6 maanden of langer blijft de aanzegtermijn gewoon van toepassing onder de nieuwe wet. U moet dan ook nog steeds minimaal één maand van tevoren schriftelijk aan uw werknemer laten weten of u het contract wel of niet gaat verlengen én onder welke voorwaarden. Doet u dit niet of te laat, dan kan uw werknemer een vergoeding vragen die kan oplopen tot maximaal één brutomaandsalaris.

Vervallen met ingang van 1 januari 2020
Met ingang van 1 januari 2020 is de overgangsregeling voor werkgevers met minder dan 25 werknemers vervallen. De uitzondering dat zij in geval van een slechte financiële situatie de dienstjaren voor 1 mei 2013 bij de vaststelling van de transitievergoeding niet hoeven mee te tellen, is dus niet meer van toepassing.

Ook is de gunstigere transitievergoeding voor werknemers van 50 jaar of ouder met minimaal 10 dienstjaren vervallen. Vanaf 1 januari 2020 vallen deze werknemers onder de algemene regeling en hebben ze geen bijzondere uitgangspositie meer.

Payrollwerkgevers: arbeidsvoorwaarden worden gelijk
Het payrollbedrijf verzorgt de salarisadministratie en de loonuitbetaling aan de payrollmedewerker en draagt als juridisch werkgever (formele werkgeverschap) ook alle werkgeverslasten. Hij wordt ook wel betiteld als payrollwerkgever. De payrollwerkgever moet de payrollwerknemers vanaf 1 januari 2020 dezelfde arbeidsvoorwaarden geven als de werknemers die in dienst zijn van de inlener en werkzaam zijn in gelijke dan wel gelijkwaardige functies. Huurt een werkgever medewerkers in via een uitzend- of payrollbedrijf? Dan moet hij dat bedrijf informeren over welke arbeidsvoorwaarden hij heeft voor zijn eigen medewerkers.

Nieuwe mogelijkheid voor ontslag: cumulatiegrond
Vanaf 1 januari 2020 is ontslag via de kantonrechter ook mogelijk wanneer omstandigheden uit meerdere ter toetsing aan de kantonrechter voorbehouden ontslaggronden voldoende aanleiding daarvoor geven. Bij ontslag op basis van deze zogeheten cumulatiegrond kan de rechter een extra vergoeding toekennen aan de werknemer ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding.

3 Vervoer

3.1 Auto van de zaak

In 2020 verandert er niets in de bijtelling voor nieuwe auto's met een CO_2-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%. Wel gaat de bijtelling voor de elektrische auto veranderen. Ook voor auto's – elektrische en niet-elektrische – die in 2015 voor het eerst op kenteken zijn gezet, kan de bijtelling in de loop van 2020 veranderen.

Elektrische auto's
De bijtelling voor de volledig elektrische auto wordt verhoogd van 4% naar 8% voor het deel van de catalogusprijs tot € 45.000. Voor een auto die duurder is dan € 45.000, geldt een bijtelling van 22% over het meerdere. Dit geldt overigens alleen voor elektrische auto's die een datum eerste toelating (DET) vanaf 1 januari 2020 hebben.

Hoe de verhoging voor 2020 uitwerkt, hebben wij hieronder met een voorbeeld toegelicht.

***Voorbeeld**:*
Een werknemer heeft een elektrische auto met een catalogusprijs van € 90.000. Bij datum eerste toelating in 2019 betaalt deze werknemer 4% bijtelling over € 50.000 en 22% over de resterende € 40.000, oftewel € 10.800 per jaar. Bij datum eerste toelating in 2020 betaalt dezelfde werknemer 8% bijtelling over € 45.000 en 22% over de andere € 45.000, oftewel € 13.500 per jaar. Dit komt neer op een verschil van € 2.700 per jaar.

Verdere stijging bijtelling
De bijtelling voor elektrische auto's gaat de komende jaren verder omhoog. Voor 2021 gaat de bijtelling naar 12% over de eerste € 40.000 van de cataloguswaarde en 22% over het meerdere. Van 2022 tot en met 2024 wordt de bijtelling 16% en in 2025 17%. Over deze jaren wordt de verlaagde bijtelling ook alleen toegepast over de eerste € 40.000 van de cataloguswaarde.

Let op!
Vanaf 2026 krijgt een elektrische auto dezelfde bijtelling als andere auto's.

Let op!
De bijtelling wordt vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten.

Uitzondering voor auto's op waterstof
De wijziging dat het bijtellingspercentage van 22% wel telt voor de cataloguswaarde boven € 45.000, geldt weer niet voor auto's op waterstof. Wel wordt de bijtelling ook voor deze auto's in 2020 verhoogd naar 8%, maar dan over de gehele cataloguswaarde. De reden is dat de overheid die techniek een extra steuntje in de rug wil geven.

De eerder aangekondigde plannen om deze uitzondering ook voor auto's die volledig op zonne-energie rijden beschikbaar te maken, staan nog altijd op de agenda. De verwachting is dat deze auto's met ingang van 2021 ook onder deze uitzondering zullen vallen.

Samenvattend:

CO_2-uitstoot	**Bijtelling**
0 (op batterij)	8% tot € 45.000, **daarboven** 22%
0 (op waterstof)	8% onbeperkt
Meer dan 0	22%

Gevolgen voor auto's uit 2015
Voor auto's uit 2015 zal in de loop van 2020 de 60-maandenperiode verstrijken. Dit betekent dat auto's die in 2015 voor het eerst op kenteken zijn gezet, in de loop van 2020 mogelijk met een nieuwe bijtelling te maken krijgen (als de kentekenregistratie pas in december 2015 plaatsvond, is dit pas per 1 januari 2021).

Voor elektrische auto's geldt in dat geval dat deze te maken krijgen met een bijtelling van 11% tot € 45.000 en 25% over het meerdere (waterstofauto's hebben 11% over de volledige cataloguswaarde). Deze bijtelling zal vervolgens de komende jaren stijgen volgens de percentages onder het eerdere kopje 'Verdere stijging bijtelling', omdat daarvoor geen nieuwe termijn van 60 maanden gaat lopen. Voor auto's met CO_2-uitstoot geldt in alle gevallen dat de bijtelling 25% wordt na het verstrijken van de 60-maandenperiode. Zie ook onderstaande tabel.

CO_2-uitstoot	**Bijtelling na 60 maanden**
0 (op batterij)	11% tot € 45.000, **daarboven** 25% (verdere stijging vanaf 2021)
0 (op waterstof)	11% onbeperkt
Meer dan 0	25%

Ook oudere elektrische auto duurder
Het bovenstaande geldt trouwens ook voor elektrische auto's van vóór 2015. Zo ging de bijtelling voor bijvoorbeeld de elektrische auto uit 2014 in de loop van 2019 al naar 7% over de eerste € 50.000 en 25% over de rest. In 2020 wordt dit dus 11% over de eerste € 45.000 en 25% over de rest.

3.2 Fiets van de zaak

Met ingang van 1 januari 2020 is er een nieuwe fiscale regeling voor een fiets van de zaak. Per die datum bestaat er een vast bijtellingspercentage van 7% per jaar van de consumentenadviesprijs – oftewel de oorspronkelijke nieuwwaarde – van de fiets. Dat is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte prijs van de fiets bij verkoop aan de afnemer. Er komt nog een database waarin alle consumentenadviesprijzen worden opgenomen. De consumentenadviesprijs geeft een eenduidig uitgangspunt om de waarde van het privévoordeel te bepalen.

De regeling
De nieuwe regeling geldt alleen voor een fiets die de werkgever mede voor zakelijk gebruik aan een werknemer ter beschikking stelt. Dit betekent dat de werkgever de fiets moet aanschaffen of de werkgever de fietst leaset via een leasemaatschappij. De werknemer krijgt de fiets niet in eigendom, hij mag er alleen gebruik van maken. Zakelijk, voor het woon-werkverkeer, maar ook privé. De fiets blijft eigendom van de werkgever, daarom moet de werknemer de fiets teruggeven als hij deze niet meer voor het woon-werkverkeer gebruikt of als hij bij de werkgever uit dienst treedt.

Tip!
Onder fiets wordt ook een elektrische fiets en een zogenaamde 'speed pedelec' verstaan.

Forfaitaire bijtelling
Voor het privégebruik van de fiets geldt vanaf 2020 een forfaitaire bijtelling van 7% van de consumentenadviesprijs. Net als bij de auto van de zaak wordt de bijtelling bij het loon geteld en moet hierover loonbelasting worden inhouden. Wat het gebruik van de fiets de werknemer uiteindelijk kost, is mede afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer.

Tip!
Overigens staat het de werkgever vrij om vanuit de vrije ruimte van de werkkostenregeling een fiets met vrijstelling van loonbelasting ter beschikking te stellen aan zijn werknemer.

Voorbeeld:
Werkgever stelt aan werknemer een fiets van € 2.000 ter beschikking. De bijtelling is 7% x € 2.000 = € 140 per jaar. Bij een belastingtarief van 37,35% (in 2020 tot een inkomen van € 68.507), kost de fiets de werknemer dus slechts € 52 per jaar.

Reiskostenvergoeding
Een belangrijk aandachtspunt bij deze regeling is de vaste onbelaste reiskostenvergoeding. Houd er als werkgever rekening mee dat u een werknemer met een fiets van de zaak geen onbelaste vergoeding meer kunt geven voor zakelijk gefietste kilometers, waaronder het woon-werkverkeer. Dat kan alleen voor kilometers die hij fietst op een fiets die zijn eigendom is. Indien de werknemer met eigen auto naar de zaak reist, mag de werknemer ook een onbelaste reiskostenvergoeding ontvangen.

Voor het zakelijk gebruik van de eigen fiets kunt u een werknemer onbelast € 0,19 per kilometer geven. Iemand die bijvoorbeeld 5 km van de zaak woont, kunt u dus 5 x 2 x € 0,19 = € 1,90 per dag onbelast vergoeden. Gebruikt de werknemer de fiets op 100 dagen per jaar voor het woon-werkverkeer, dan is dit dus € 190 netto.

Tip!
Ga eerst met uw personeel om de tafel of er wel animo is voor een fiets van de zaak, met name als u nu een reiskostenvergoeding verstrekt. Zorg altijd dat de werknemer zich voldoende bewust is van het feit dat hij mogelijk zijn reiskostenvergoeding verliest.

Kosten voor rekening werkgever
De bijkomende kosten van bijvoorbeeld onderhoud of van een verzekering van de fiets komen ook voor rekening van de werkgever, omdat hij de fiets in eigendom heeft. Deze aftrekbare kosten komen gewoon ten laste van de winst.

Tip!
Het is werkgevers wel toegestaan om werknemers een tegemoetkoming in deze kosten te vragen in de vorm van een eigen bijdrage voor privégebruik. Deze eigen bijdrage mag onder voorwaarden in mindering worden gebracht op de bijtelling.

Ook voor ondernemer en dga
De regeling geldt ook voor ondernemers in de inkomstenbelasting of voor de dga met een bv. In het eerste geval wordt de forfaitaire bijtelling bij de winst geteld, bij de dga wordt de bijtelling – net als bij andere werknemers – ingehouden op het loon.

Bij twijfel moet de inspecteur aannemelijk maken dat een zakelijke fiets ook voor privégebruik ter beschikking staat. Dit is in ieder geval zo als de fiets voor het woon-werkverkeer ter beschikking staat.

Tip!
Bij een terbeschikkinggestelde fiets wordt 7% van de waarde per jaar belast. Leg wel vast dat de fiets uw eigendom blijft en teruggegeven of overgenomen moet worden bij het einde van de dienstbetrekking.

3.3 Andere mogelijkheden

Naast het ter beschikking stellen van een fiets van de zaak, blijven in 2020 ook de andere mogelijkheden bestaan waarmee een fiets aan het personeel kan worden vergoed of verstrekt. Ook kan nog altijd een renteloze lening worden verstrekt voor de aanschaf van een fiets.

Vergoeden of verstrekken
Bij het vergoeden of verstrekken van de fiets wordt de fiets eigendom van de werknemer. In beginsel is deze vergoeding/verstrekking belast loon voor de werknemer. Wel kan de werkgever de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon, waarmee deze ten laste komt van de vrije ruimte in de werkkostenregeling.

Dit geldt ook wanneer de werknemer een (gedeeltelijke) eigen bijdrage betaalt door brutoloon, vakantiegeld of andere brutoloonbestanddelen in te leveren in ruil voor de vergoeding of verstrekking van de fiets. Deze eigen bijdrage biedt voor de werknemer dan weliswaar een fiscaal voordeel ten opzichte van een eigen bijdrage uit het nettoloon, maar voor de werkgever geldt nog steeds dat de volledige waarde van de fiets aan de vrije ruimte van de werkkostenregeling toegewezen dient te worden. Wanneer de vrije ruimte wordt overschreden, is de werkgever een eindheffing van 80% over het meerdere verschuldigd.

Renteloze lening
Bij deze variant verstrekt de werkgever een lening aan de werknemer, die van deze lening een fiets aanschaft. Ook in dit geval wordt de werknemer eigenaar van de fiets. De lening is geen loon en valt dus buiten de werkkostenregeling. Bovendien mag de lening renteloos zijn; voor het rentevoordeel geldt bij een lening voor de aanschaf van een fiets onder de werkkostenregeling namelijk een nihilwaardering.

Vanzelfsprekend moet de lening wel worden afgelost door de werknemer. Deze aflossing vindt plaats via een maandelijkse inhouding op het nettoloon van de werknemer. De fiets kost de werkgever uiteindelijk dus niets.

Wanneer de werknemer geen (fiscaal optimale) reiskostenvergoeding ontvangt terwijl hier volgens de fiscale wet- en regelgeving en de cao wel ruimte voor is, is het mogelijk deze tijdelijk wel aan de werknemer toe te kennen, in ruil voor het inleveren van brutoloon (op dit moment is dat maximaal € 0,19 per kilometer).

Met deze reiskostenvergoeding betaalt de werknemer dan iedere maand een deel van de lening af. Nadat de lening voor de fiets is afgelost, wordt de extra onbelaste reiskostenvergoeding stopgezet en wordt de oorspronkelijke situatie voor de werknemer hersteld.

Deze werkwijze kan zowel voor de werkgever als de werknemer een fiscaal voordeel opleveren. De werknemer bespaart immers belasting over het uitgeruilde loon, terwijl de werkgever hierover geen werkgeverslasten hoeft af te dragen.

Tip!
Met betrekking tot de fiets zijn verschillende opties mogelijk. Het is goed om deze naast elkaar te leggen om te zien welke voordelen en/of nadelen de diverse regelingen hebben.

4 Werkkostenregeling

Met ingang van 2020 vindt er een aantal wijzigingen in plaats in de werkkostenregeling (WKR), denk aan de verruiming van de vrije ruimte.

4.1 Verruiming vrije ruimte

Vanaf dit jaar gaat de vrije ruimte binnen de WKR naar 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom. Over het meerdere van uw loonsom blijft de vrije ruimte 1,2%. De stijging van de vrije ruimte naar 1,7% over de eerste € 400.000 betekent dat een bedrijf maximaal € 2.000 aan extra ruimte krijgt.

Voorbeeld
De loonsom is € 1.000.000. De vrije ruimte was eerst 1,2%, ofwel € 12.000. Vanaf dit jaar bedraagt de vrije ruimte 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom, ofwel € 6.800. Over het meerdere van € 600.000 blijft de vrije ruimte 1,2%, ofwel € 7.200. In totaal gaat de vrije ruimte dus € 6.800 + € 7.200 = € 14.000 bedragen, ofwel € 2.000 meer dan nu.

Eindheffing 80%
Heeft een werkgever meer aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen, dan betaalt u als werkgever 80% eindheffing over het meerdere. Dat blijft zo.

4.2 Concernregeling 2020

Als u meerdere bv's heeft en de werkkostenregeling gebruikt, kunt u ook de concernregeling toepassen. De verruiming van de vrije ruimte die hierboven werd benoemd, kan per 2020 nadelig uitpakken voor concerns.

Concernregeling
De concernregeling in de WKR betekent dat een concern de vrije ruimte van alle bv's bij elkaar mag optellen. Pas als alle vergoedingen en verstrekkingen van het concern de totale vrije ruimte van het concern te boven gaan, moet er belasting worden betaald.

Let op!
De concernregeling is dus voordelig als niet iedere bv binnen het concern de gehele vrije ruimte benut. Het onbenutte deel mag dan immers gebruikt worden door een andere bv binnen het concern.

Nadeel voor concerns
De eerdergenoemde verruiming van de vrije ruimte is nadelig voor concerns. Voor het concern in zijn geheel wordt de vrije ruimte namelijk bepaald op 1,7% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,2% over het meerdere. U mag dus niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern.

Voorbeeld
Een concern van vijf bv's met ieder een loonsom van € 1.000.000 heeft een vrije ruimte van 1,7% x € 400.000 + 1,2% x € 4.600.000 = € 62.000. De vrije ruimte van iedere bv apart bedraagt 1,7% x € 400.000 + 1,2% x € 600.000 = € 14.000. Voor alle bv's samen is de totale vrije ruimte zonder toepassing van de concernregeling dus 5 x € 14.000 = € 70.000, ofwel € 8.000 meer.

Tip!
Ga eerst na of de concernregeling nog wel voordelig voor u is. U hoeft dit uiterlijk pas in het tweede aangiftetijdvak van 2021 te beslissen.

4.3 Overige wijzigingen

Naast de verruiming van de vrije ruimte en bijkomende gevolgen voor de toepassing van de concernregeling, vindt er ook nog een aantal andere (kleine) wijzigingen plaats.

Aangiftemoment eindheffing
Per 2020 moet u de eindheffing uiterlijk aangeven in het tweede aangiftetijdvak van het jaar volgend op het jaar waarover deze verschuldigd is. Een eindheffing over 2020 moet dus uiterlijk in het aangiftetijdvak van februari 2021 (of periode 2) worden opgenomen en afgedragen. Tot nu toe was dit het eerste aangiftetijdvak. De eindheffing over 2019 moet nog wel uiterlijk in januari 2020 worden aangegeven en afgedragen.

Vrijstelling VOG
De Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) is voor bepaalde functies verplicht. Vanaf volgend jaar wordt de VOG daarom gericht vrijgesteld en komt deze dus niet meer ten laste van de vrije ruimte.

Producten uit het eigen bedrijf
Voor producten uit uw eigen bedrijf geldt een vrijstelling van 20% over de waarde van deze producten in het economisch verkeer, met een maximum van € 500 per jaar. Nu wordt de waarde soms bepaald op het bedrag dat aan derden voor deze producten wordt berekend. Vanaf volgend jaar vervalt deze bepaling en worden producten uit eigen bedrijf gewaardeerd op de waarde in het economisch verkeer.

4.4 Maaltijden

Maaltijden die door een werkgever op de werkplek aan een werknemer worden vergoed of verstrekt, behoren in beginsel tot het loon. Daarom is een vergoeding/verstrekking in beginsel ook belast en moet hierover loonbelasting worden ingehouden.

Bij maaltijden op de werkplek hoeft voor de waardering echter niet te worden aangesloten bij de werkelijke waarde. Voor maaltijden op de werkplek geldt namelijk een normbedrag. Voor 2020 is het normbedrag vastgesteld op € 3,35. Het maakt niet uit of het een ontbijt, lunch of avondmaaltijd betreft. Zolang de maaltijd op de werkplek wordt verstrekt, is het vaste bedrag van € 3,35 voor alle drie gelijk.

Verstrekt u uw werknemers bijvoorbeeld tussen de middag een gratis lunch in de bedrijfskantine, dan is deze dus wel belast voor € 3,35. U mag dit desgewenst ook onderbrengen in de werkkostenregeling. De lunch is dan voor de werknemer onbelast.

Lagere waardering ook mogelijk
Het normbedrag van € 3,35 geldt voor alle soorten maaltijden: ontbijt, lunch en diner. Er zijn echter gevallen te bedenken waarbij de waarde van een verstrekte maaltijd aantoonbaar (veel) lager is dan het normbedrag van € 3,35. In zo'n geval mag de werkgever het lagere bedrag tot het loon van de werknemer rekenen of in aanmerking nemen voor de werkkostenregeling (vrije ruimte).

Let op!
Het gaat bij het waarderen van een maaltijd niet alleen om de kosten van de producten, maar ook om andere kosten als personeelskosten, servicehuur van de kantine en energiekosten. Voor de bepaling van de waarde van een maaltijd in een kantine, waarbij ook service wordt verleend, kan niet worden volstaan met de factuurwaarde van de ingrediënten. Er moet worden uitgegaan van de waarde in het economisch verkeer van de maaltijd, waardoor (onder andere) ook het aspect van de service in de waardering moet worden betrokken.

Zakelijke maaltijden
Voor deze maaltijden geldt dat dat deze onbelast kunnen worden vergoed of verstrekt, als deze een meer dan bijkomstig zakelijk karakter hebben. Hiervan is sprake als de maaltijd voor minstens 10% een zakelijk karakter heeft. In dat geval geldt onder de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling en hoeft u dus geen bedrag tot het loon te rekenen.

Het is niet altijd even duidelijk wanneer hiervan sprake is, maar dit is in ieder geval zo als een werknemer vanwege het werk 's avonds tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten.

4.5 Normbedrag huisvesting

Voldoet de huisvesting op de werkplek niet aan de voorwaarden van de nihilwaardering en gaat het ook niet om een (dienst)woning, dan rekent u voor huisvesting op de werkplek een normbedrag tot het loon van uw werknemer. Dit normbedrag is voor het jaar 2020 verhoogd naar € 5,60 per dag (2019: € 5,55). In dit normbedrag is de verstrekking van energie, water en bewassing inbegrepen.

4.6 Gebruikelijkheidscriterium

Als een werkgever een vergoeding of verstrekking in de werkkostenregeling wil onderbrengen, moet deze voldoen aan het gebruikelijkheidscriterium. Dit betekent dat de vergoeding of verstrekking niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

Doelmatigheidsgrens
De Belastingdienst hanteert al jaren een doelmatigheidsgrens als het aankomt op de gebruikelijkheid van vergoedingen en verstrekkingen via de werkkostenregeling. Deze doelmatigheidsgrens is vastgesteld op een bedrag van in totaal € 2.400 per werknemer per jaar. Tot dit bedrag gaat de Belastingdienst ervan uit dat een vergoeding of verstrekking voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium en hoeft een werkgever in beginsel dus geen naheffingen te verwachten.

Hoge Raad: niet te beperkt uitleggen
De Hoge Raad heeft dit jaar geoordeeld dat het gebruikelijkheidscriterium niet te beperkt mag worden uitgelegd. Het betekent in ieder geval niet dat vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling beperkt zijn tot zakelijke vergoedingen en verstrekkingen. Ook betekent het niet dat vergoedingen en verstrekkingen beperkt zijn tot de door de Belastingdienst gehanteerde doelmatigheidsgrens van € 2.400.

Waar ligt de grens?
Waar exact de grens ligt van wat nog wel en niet gebruikelijk is, volgt niet uit de uitspraak. De Hoge Raad verwijst door naar het hof en die moet zich uitspreken over de vraag of de verstrekking in kwestie al dan niet aan de gebruikelijkheidstoets voldoet.

5 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat ook in 2020 uit drie onderdelen: 1) het lage-inkomensvoordeel (LIV), 2) het jeugd-lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV) en 3) het loonkostenvoordeel (LKV).

5.1 Uitbetaling tegemoetkomingen

Het LIV, jeugd-LIV en LKV over 2019 worden in 2020 automatisch uitbetaald als uit de loonaangiften blijkt dat een werkgever hier recht op heeft. Dit gaat als volgt in zijn werk:

1. De werkgever krijgt vóór 15 maart van de Belastingdienst een voorlopige berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2019 die zijn ingediend tot en met 31 januari 2020.
2. Tot en met 1 mei 2020 kunt u correcties over 2019 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening. Correcties na 1 mei worden wel geaccepteerd, maar tellen niet meer mee voor de berekening van de diverse tegemoetkomingen.
3. De Belastingdienst stuurt een beschikking met de definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV naar de werkgever. Dat gebeurt vóór 1 augustus 2020, op basis van de gegevens die bekend zijn. Deze beschikking is vatbaar voor bezwaar.
4. Binnen zes weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald. Dit zal uiterlijk 12 september 2020 zijn.

5.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2020

In 2020 gaat er een aantal wijzigingen plaatsvinden in het lage-inkomensvoordeel. De grenzen voor het uurloon voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) voor het jaar 2020 zijn vastgesteld. De grenzen zijn aangepast vanwege de stijging van het minimumloon per 1 januari 2020.

5.2.1 Bedragen LIV 2020

De hoge en lage tegemoetkoming worden vanaf dit jaar samengevoegd naar één uniforme tegemoetkoming van € 0,51 per verloond uur, met een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar. Deze tegemoetkoming geldt voor werknemers met een uurloon van meer dan € 10,29, maar niet meer dan € 12,87 per uur.

Gemiddeld uurloon 2020	LIV per werknemer per uur	Maximaal LIV per werknemer per jaar
> € 10,29 ≤ € 12,87	€ 0,51	€ 1.000 per jaar

Tip!
U kunt het uurloon van uw werknemers zelf beïnvloeden om te zorgen dat u zo veel mogelijk van het LIV profiteert. Bijvoorbeeld door werknemers die iets boven de grens van het uurloon verdienen een kostenvergoeding via de werkkostenregeling te geven in ruil voor iets minder loon. Uiteraard kan dit alleen binnen de geldende wettelijke fiscale mogelijkheden.

Voorwaarden LIV
De voorwaarden om in aanmerking te komen voor het LIV, blijven in 2020 wel ongewijzigd:

- De werknemer voldoet aan een vastgesteld gemiddeld uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon).
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Er is sprake van een substantiële baan (minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

5.3 Het jeugd-lage-inkomensvoordeel in 2020

Het jeugd-LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers in verband met de verhoging van het minimumjeugdloon. Er is bekendgemaakt dat de bedragen voor het jeugd-LIV in 2020 worden gehalveerd ten opzichte van eerdere jaren. Ook worden de uurloongrenzen in 2020 aangepast. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan, blijven gelijk.

Bedragen jeugd-LIV 2020
Indien een werkgever binnen de uurloongrenzen valt en voldoet aan de overige voorwaarden, dan heeft een werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV. Hoeveel het voordeel precies is, hangt zowel af van het aantal verloonde uren als van de leeftijd van de werknemer. De bedragen zijn ten opzichte van eerdere jaren enigszins versoberd.

Leeftijd op 31 december 2019	Jeugd-LIV per uur in 2020	Maximale jeugd-LIV per werknemer in 2020
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20

Let op!
Een werkgever die gebruikmaakt van bbl-leerlingen (beroepsbegeleidende leerweg) kan ook in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de bbl-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de bbl-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op jeugd-LIV.

Let op!
Indien de werkgever in de loonaangifte onjuiste gegevens heeft opgenomen, terwijl het voor de toepassing van deze wet van belang is dat deze juist zijn, kan hem een bestuurlijke boete van maximaal € 1.319 per gegeven per werknemer per jaar worden opgelegd.

Voorwaarden jeugd-LIV
Een werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijk minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
- De werknemer was op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19 of 20 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit dienstbetrekking van een jaar, gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

Uurloongrenzen 2020
De uurloongrenzen voor de verschillende leeftijden worden medio 2020 bekendgemaakt.

Einde jeugd-LIV
Zoals het zich nu laat aanzien, zal het jeugd-LIV met ingang van 2024 komen te vervallen.

5.4 Loonkostenvoordelen in 2020

Vanaf 2018 hebben werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden, arbeidsbeperkten of werknemers die onder de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden vallen, in dienst nemen, recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). De voorwaarden hiervoor blijven in 2020 gelijk.

Voorwaarden loonkostenvoordelen
Als bij aanvang van de dienstbetrekking aan de voorwaarden wordt voldaan, kan de werkgever gedurende drie jaar een verzoek tot een tegemoetkoming indienen. Voor het 'LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer' geldt een periode van één in plaats van drie jaar.

Om in aanmerking te komen voor het LKV gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer beschikt over een doelgroepverklaring.
- De werknemer was niet op enig moment in de periode van zes maanden voorafgaand aan datum indiensttreding bij de werkgever in dienst (de antidraaideurbepaling) (uitzondering bij herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer verricht geen arbeid als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening of artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet.
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Daarnaast gelden per soort LKV nog aanvullende voorwaarden. Als uw werknemer voldoet aan alle voorwaarden kan hij een doelgroepverklaring aanvragen.

Let op!
Een doelgroepverklaring moet binnen drie maanden na indiensttreding worden afgegeven. Zorg dus dat deze tijdig wordt aangevraagd.

Met deze doelgroepverklaring kunt u het LKV aanvragen in uw aangifte loonheffingen. De voorwaarden voor het verkrijgen van deze doelgroepverklaring blijven in 2020 gelijk aan de voorwaarden in 2019.

Inmiddels is verduidelijkt dat er geen sprake is van herplaatsing als de werknemer voor de eerste WIA-dag het werk in zijn huidige of nieuwe functie geheel of gedeeltelijk heeft hervat (bijvoorbeeld als onderdeel van de re-integratie). Er bestaat in die situatie geen recht op het LKV herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer.

Ook is verduidelijkt dat een loonwaardebepaling in het kader van de loonkostensubsidie niet hetzelfde is als een doelgroepverklaring voor het LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden. Een doelgroepverklaring voor het LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden kan worden aangevraagd bij het UWV en is een noodzakelijke voorwaarde voor het recht op dit LKV. Een loonwaardebepaling is dus niet geldig als doelgroepverklaring.

Bedragen 2020

LKV	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Duur
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar

Maximumduur LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden 2021
Met ingang van 2021 zal een wijziging plaatsvinden in de looptijd van het LKV voor de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden. Vanaf 2021 kan dit LKV namelijk voor onbepaalde tijd worden toegepast bij een werknemer, mits hij blijft voldoen aan de voorwaarden. Eerder was aangekondigd dat deze wijziging in werking zou treden met ingang van 2020. Dit wordt dus een jaar later.

6 Wet DBA

Het kabinet is bezig de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA) te vervangen. Dit is aangekondigd in het regeerakkoord van het kabinet in oktober 2017. Deze wet zorgt namelijk voor te veel onrust en onzekerheid onder zzp'ers en hun opdrachtgevers. Intussen is bekend geworden dat de nieuwe wet op zijn vroegst in 2021 in werking zal treden. Daarnaast is enkele maanden geleden aangekondigd dat de Belastingdienst vanaf 2020 actiever gaat handhaven.

6.1 Uitstel opvolger Wet DBA

De opvolger van de Wet DBA moet opdrachtgevers en -nemers meer duidelijkheid bieden over de vraag wanneer er sprake is van een arbeidsrelatie en wanneer er dus loonheffingen en premies moeten worden ingehouden. De vervanging van deze wet gaat niet zonder problemen. Het gevolg hiervan is dat de nieuwe wet op zijn vroegst pas vanaf 2021 in werking zal treden.

Opdrachtgeversverklaring via webmodule
In de nieuwe wet kan aan de hand van een webmodule worden bepaald wanneer er geen sprake is van een dienstbetrekking. De module geeft dan een 'opdrachtgeversverklaring' af, waarmee zekerheid ontstaat over het niet inhouden van loonheffing en premies. Als de webmodule niet de conclusie 'buiten dienstbetrekking' kan trekken, wordt geen opdrachtgeversverklaring afgegeven. In dat geval kunnen opdrachtgevers nog steeds vooroverleg hebben met de Belastingdienst.

Gezagscriterium
Een belangrijke voorwaarde voor een dienstbetrekking is het bestaan van een gezagsverhouding. Dit criterium is echter verre van duidelijk. In het Handboek Loonheffingen van 2019 is al een uitgebreide toelichting opgenomen, waarin indicaties en contra-indicaties voor gezag worden gegeven. Bij de beoordeling of sprake is van gezag, moeten alle feiten en omstandigheden in samenhang worden gewogen.

Minimumtarief
In het wetsvoorstel Wet minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring is een minimumtarief van € 16 per uur vastgesteld. Met dit minimumtarief wil het kabinet de zelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt beschermen. Dit minimumtarief moet ervoor zorgen dat zzp'ers kunnen leven van hun werk en dat ze zich daarnaast kunnen verzekeren tegen of sparen voor slechtere tijden. Het minimumtarief gaat gelden voor alle uren die een zzp'er aan een opdracht besteedt. Het tarief is exclusief directe kosten die een zzp'er voor een klus maakt: kosten voor materiaal komen dus boven op de € 16 per uur.

Opt-out
Hoger betaalde zelfstandigen kunnen onder de nieuwe wetgeving samen met hun opdrachtgever juist kiezen voor een opt-outregeling, waarbij schriftelijk geen arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen. Blijkt deze er achteraf toch te zijn, dan bestaat geen recht op een eventuele uitkering.

6.2 Internetconsultatie

In 2019 heeft de internetconsultatie plaatsgevonden van de voorgenomen plannen rondom de vervanger van de Wet DBA. Van deze mogelijkheid is veelvuldig gebruikgemaakt door verschillende partijen. De reacties lopen zeer uiteen, maar zijn overwegend negatief. Met name de vrees voor extra administratieve rompslomp is een veelgehoorde klacht.

Een andere, regelmatig terugkerende klacht is dat de nieuwe regels nog altijd niet de duidelijkheid zouden verschaffen waar opdrachtgevers en -nemers al sinds de afschaffing van de VAR op wachten. Ook de voorgenomen minimumtarieven worden als te laag beschouwd. Het minimumtarief zou zelfstandigen niet in staat stellen om de nodige verzekeringen af te sluiten.

Ook de maximale duur van de zelfstandigenverklaring wordt door velen als te kort ervaren. Dit zou er volgens sommigen toe leiden dat zij opdrachten gaan verliezen.

De internetconsultatie is op 9 december 2019 gesloten. De reacties zullen door het ministerie worden beoordeeld en eventueel meegenomen worden in een nieuw voorstel.

6.3 Handhaving

Omdat de nieuwe wetgeving is uitgesteld, heeft de Belastingdienst aangekondigd ook handhaving op naleving van de Wet DBA in principe opnieuw uit te stellen tot 1 januari 2021. Met ingang van 1 januari 2020 wordt echter wel actiever gehandhaafd bij kwaadwillende opdrachtgevers. Dit kan leiden tot correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen, eventueel met een boete.

Daadwerkelijke handhaving zal altijd voorafgegaan worden door toezicht door de Belastingdienst, bijvoorbeeld door middel van een bedrijfsbezoek of boekenonderzoek. Met dit verscherpte toezicht is de Belastingdienst in oktober 2019 gestart.

Wanneer kwaadwillend?
Een werkgever wordt als kwaadwillend beschouwd als deze ‘opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan omdat hij weet – of had kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking’. Hiervoor moet worden bewezen dat sprake is van drie dingen:

- een (fictieve) dienstbetrekking
- evidente schijnzelfstandigheid
- opzettelijke schijnzelfstandigheid

Aanwijzingen
Het kan ook voorkomen dat bij een controle niet direct wordt geconstateerd dat sprake is van kwaadwillendheid, maar dat wel blijkt dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. In dat geval wordt nog niet gehandhaafd, maar kan de Belastingdienst wel aanwijzingen opleggen. Met deze aanwijzingen moet de werkgever vervolgens aan de slag om:

- de arbeidsrelatie zo vorm te geven dat er sprake is van werken buiten dienstbetrekking, of
- de arbeidsrelatie als dienstbetrekking te verwerken in de aangifte.

Voor het opvolgen van aanwijzingen krijgt een werkgever doorgaans drie maanden de tijd. Wordt na die drie maanden geconstateerd dat de aanwijzingen niet voldoende zijn opgevolgd? Dan kan alsnog worden gehandhaafd.

7 Varia Arbeidsrecht

7.1 Wet compensatie transitievergoeding

Werkgevers krijgen vanaf 1 april 2020 compensatie voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig (twee jaar of langer) zieke werknemers. De transitievergoeding moet namelijk ook in die gevallen worden betaald.

Hoogte compensatie
De door het UWV aan de werkgever te betalen compensatie hoeft niet noodzakelijkerwijs gelijk te zijn aan de door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde transitievergoeding. Het moet in eerste instantie gaan om een vergoeding die is betaald na een ziekteperiode van minimaal 104 weken. Over de periode dat het dienstverband slapend is gehouden door de werkgever, bestaat geen recht op compensatie van de opgebouwde transitievergoeding. De wet maximeert het te compenseren bedrag daarnaast op twee onderdelen:

- De compensatie is maximaal de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is. Op grond van de wet wordt over de periode waar sprake was van een verlengde loondoorbetalingsverplichting (door een loonsanctie) of over de periode dat het dienstverband slapend is gehouden, ook transitievergoeding opgebouwd. Dit gedeelte van de transitievergoeding is de werkgever verschuldigd, maar compenseert het UWV niet.
- De compensatie bedraagt daarnaast maximaal het tijdens twee jaar ziekte betaalde loon (het zogenoemde ‘tweede maximum’). Hiermee wordt voorkomen dat de werkgever meer compensatie krijgt dan de loonkosten die zijn gemaakt tijdens twee jaar ziekte. Doel van de regeling is het voorkomen van dubbele kosten voor werkgevers.

Compensatie bij uitkering tijdens ziekte
Veel werkgevers vragen naar de hoogte van de compensatie wanneer tijdens de eerste twee jaar ziekte ook een uitkering (bijvoorbeeld vervroegde IVA-uitkering (WIA), WAZO-, WAJONG-, WGA- of Ziektewetuitkering (no-riskpolis)) of loonkostensubsidie is verstrekt, al dan niet via de werkgever, aan de zieke werknemer.

Op grond van de compensatieregeling zijn deze uitkeringen niet als ‘loon tijdens ziekte’ te beschouwen, waardoor een lager bedrag zou worden gecompenseerd. Ook bij loonkostensubsidie geldt dat de werkgever wel loon betaalt, maar dit loon eigenlijk al (deels) vergoed krijgt.

Wanneer echter in deze gevallen een lagere compensatie wordt verstrekt, strookt dat niet met het doel van sommige van deze uitkeringen of subsidies om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken werknemers met een ziekte(verleden) of handicap in dienst te nemen.

Het is daarom zinvol te onderzoeken of het mogelijk is om bepaalde uitkeringen en subsidies niet van invloed te laten zijn op het maximale compensatiebedrag en dus of aanpassing van het ‘tweede maximum’ wenselijk en uitvoerbaar is.

Aanvraag UWV
Het UWV kan dus een compensatie met terugwerkende kracht toekennen. Het UWV zal de aanvragen controleren. Daarvoor heeft de uitkeringsinstantie informatie van de werkgever nodig. De werkgever dient de volgende documenten te overleggen bij zijn aanvraag:

- De arbeidsovereenkomst of een document waarop de begindatum van de arbeidsovereenkomst staat. Bijvoorbeeld een loonstrook waarop de datum staat waarop de werknemer in dienst trad.
- Bewijs van einde van de arbeidsovereenkomst:
  - beëindigingsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst;
  - of een uitspraak van de rechter;

  - of de opzeggingsbrief.
- Bewijs van hoeveel brutoloon u in totaal betaald heeft tijdens de hele periode van ziekte. Daarvoor is het volgende nodig:
  - de loonstrook van de periode voor de datum waarop de werknemer 1 jaar ziek was;
  - de loonstrook van de periode waarin het opzegverbod bij ziekte is verstreken.
- De berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Dit is nodig om de hoogte van de compensatie te bepalen.
- Bewijs dat de volledige transitievergoeding betaald is en op welke datum. Bijvoorbeeld een bankafschrift. Als de vergoeding in delen is betaald, moet van alle betalingen een betaalbewijs worden meegestuurd.

Compensatie voor elke werkgever
In het regeerakkoord was vastgelegd dat de regeling kleine werkgevers betrof. Er is besloten dat ook grote werkgevers in aanmerking komen voor de regeling. Elke werkgever kan gebruikmaken van de regeling als hij aan de voorwaarden voldoet.

Ingangsdatum
U kunt compensatie digitaal aanvragen bij het UWV vanaf 1 april 2020, binnen zes maanden na betaling van de volledige transitievergoeding. Voor transitievergoedingen die vanaf 1 juli 2015 betaald zijn, is met terugwerkende kracht compensatie aan te vragen. Dat is mogelijk van 1 april 2020 t/m 30 september 2020. Het UWV heeft vervolgens zes maanden de tijd om hierover te beslissen. Deze data zijn in overleg met het UWV vastgesteld. Het UWV heeft aangegeven tijd nodig te hebben om deze maatregel voor te bereiden. Gaat het om dienstverbanden die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid eindigen op of na 1 april 2020, de structurele situatie, dan heeft het UWV acht weken de tijd om te beslissen. De beslissing van het UWV betreft een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, zodat het mogelijk is hier bezwaar tegen te maken.

Let op!
Het tweede maximum, zoals hierboven beschreven bij de hoogte van de compensatie, treedt niet in werking op 1 april 2020. De inwerkingtreding van dit onderdeel is uitgesteld in een Besluit.

7.2 Einde slapende dienstverbanden

De Hoge Raad heeft een einde gemaakt aan de discussie over de toelaatbaarheid van het slapend houden van het dienstverband. Een slapend dienstverband is een dienstverband dat na langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer niet wordt beëindigd. Door de arbeidsovereenkomst in stand te houden, is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

Onder langdurige arbeidsongeschiktheid wordt arbeidsongeschiktheid verstaan die minimaal twee jaar – dan wel als het UWV een loonsanctie heeft opgelegd – maximaal drie jaar duurt. Gedurende die periode is immers een opzegverbod wegens ziekte van toepassing. In onderliggende, aan de Hoge Raad voorgelegde casus is de loondoorbetalingsverplichting ten einde gekomen, maar het dienstverband duurt nog voort.

Verplichting?
De vraag die aan de Hoge Raad is voorgelegd, is of een werknemer de werkgever op grond van goed werkgeverschap onder omstandigheden kan verplichten in te stemmen met een voorstel tot beëindiging van een slapend dienstverband, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de door de werkgever te ontvangen compensatie op grond van de compensatieregeling.

Wat zegt de Hoge Raad?
Volgens de Hoge Raad dient een werkgever in te stemmen met een voorstel van de werknemer om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder toekenning van een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding. Voor de hoogte van de vergoeding dient niet te worden aangesloten bij de hoogte van het bedrag dat de werkgever vanwege de compensatieregeling op het UWV kan verhalen. De werknemer dient wel reeds twee jaar arbeidsongeschikt te zijn, waarbij niet

wordt verwacht dat de werknemer binnen 26 weken zal herstellen. De duur van het slapend dienstverband wordt niet meegerekend voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, maar bepalend is het moment dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zelf had kunnen beëindigen.

Uitzonderingen
Op bovengenoemde regel geldt één uitzondering, namelijk indien de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Dit kan het geval zijn als er nog reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer zijn. Het op korte termijn bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nadat de werknemer een beëindigingsvoorstel heeft gedaan, geldt uitdrukkelijk niet als uitzondering.

Ook als de werkgever aannemelijk maakt dat de voorfinanciering leidt tot ernstige financiële problemen, kan de rechter beslissen dat betaling aan de werknemer in termijnen plaatsvindt of wordt opgeschort tot na 1 april 2020.

7.3 Risico-inventarisatie & -evaluatie

De Inspectie SZW gaat bedrijven strenger controleren op de aanwezigheid van een Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E). Bij overtreding zal de inspectie bovendien direct een boete opleggen, die ook nog eens hoger is dan voorheen.

Hogere boetes
Het normbedrag voor de boete was eerst € 3.000 en is nu € 4.500 voor bedrijven met meer dan 500 werknemers. Naarmate het bedrijf kleiner is, wordt de boete ook lager. Een bedrijf met bijvoorbeeld 40 tot en met 99 werknemers betaalt bij overtreding een boete van 50% van € 4.500. Bovendien wordt elke organisatie die niet beschikt over een RI&E en dat wel zou moeten, als ‘overtreder met directe boete’ (ODB) bestempeld. De Inspectie SZW kan in zo’n geval direct een boete opleggen in plaats van eerst een eis of een waarschuwing. De boete op het ontbreken van een plan van aanpak of het niet tijdig nemen van de daarin genoemde maatregelen – onderdeel van de RI&E – stijgt van € 750 naar € 3.000.

Ook strengere controle voor gevaarlijke stoffen
De verhoging van het boetebedrag naar € 4.500 gaat ook gelden voor de voorschriften in het Arbo-besluit over het werken met gevaarlijke stoffen, waaronder kankerverwekkende stoffen en stoffen die voor de reproductie toxisch zijn. Deze boetes kunnen door de Inspectie SZW worden opgelegd indien er na een eis of waarschuwing geen verbetering is opgetreden, de zogenoemde ‘overige overtreding’ (OO).

RI&E is wettelijk verplicht
Het opstellen van een RI&E met bijbehorend plan van aanpak is wettelijk verplicht voor bedrijven met personeel, inclusief uitzendkrachten, stagiaires en vrijwilligers. Het is een praktisch hulpmiddel om in kaart te brengen welke risico’s uw werknemers lopen in de uitvoering van hun werk. In het bijbehorende plan van aanpak geeft u aan hoe u deze risico’s gaat aanpakken. De wet verplicht in de meeste gevallen ook dat uw RI&E door een gecertificeerde arbodienst of deskundige getoetst wordt. Er zijn ook uitzonderingen op de toetsingsverplichting. Werkgevers met maximaal 25 werknemers kunnen afzien van een deskundige bij het opstellen en evalueren van risico’s in hun bedrijf. Voorwaarde is wel dat de werkgever dan gebruikmaakt van een systeem met het volgende erkenningsicoontje voor het uitvoeren van een RI&E, dat afkomstig is van de branche:

7.4 Geboorteverlof

Partners kunnen vanaf 1 juli 2020 meer verlof krijgen bij de geboorte van een kind. In totaal gaat het dan om maximaal vijf extra weken, zodat het totale geboorteverlof maximaal zes weken kan bedragen.

Het moet gaan om een kind dat is geboren op of na 1 juli 2020. Het verlof kan maar eenmalig worden aangevraagd.

Uitkering
Gedurende de maximaal vijf extra weken verlof heeft de partner recht op een uitkering van het UWV ter grootte van 70% van het (maximum)dagloon. Een werkgever kan deze uitkering aanvullen, maar is hier niet toe verplicht.

Disclaimer
Bij de samenstelling van de Special Lonen 2020 is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan. Verschijningsdatum: 8 januari 2020.