



De loonheffingen in 2019 en 2020

Fiscale, sociaalverzekeringsrechtelijke en arbeidsvoorwaardelijke aandachtspunten voor werkgevers en werknemers, in nationaal en internationaal verband

De loonheffingen in 2019 en 2020

Fiscale, sociaalverzekeringsrechtelijke
en arbeidsvoorwaardelijke aandachtspunten voor werkgevers en werknemers,
in nationaal en internationaal verband

Bij het redigeren van deze brochure is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. Toch bestaat altijd de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd is verouderd of niet meer juist is. Onze LLP's kunnen dan ook niet aansprakelijk zijn voor de gevolgen van activiteiten die op basis van deze uitgave worden ondernomen of nagelaten.

De informatie in deze brochure is gebaseerd op de stand van zaken in wet- en regelgeving in december 2018, waartoe behoren de relevante wetsvoorstellen die op Prinsjesdag 2018 bij het parlement zijn ingediend en die door de Tweede Kamer en de Eerste Kamer zijn aangenomen. In zoverre moeten wij een voorbehoud maken. Ministeriële uitvoeringsregels kunnen nog aanvullende regels geven. Rechtspraak kan inzichten over uitleg wijzigen.

Inleiding

In deze brochure vindt u een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op het terrein van de loonheffingen en de arbeidsvoorwaarden in 2019 en 2020 voor zover deze ontwikkelingen in december 2018 bekend waren.

Wij hebben de diverse onderwerpen in kaart gebracht, waarmee u als financieel directeur, HR-directeur, HR-medewerker, salarisadministrateur of controller te maken kunt krijgen. Vanwege de leesbaarheid van deze brochure hebben wij de tekst compact gehouden. Over elk onderwerp valt afzonderlijk meer te vertellen. Wilt u meer informatie over een bepaald onderwerp, dan horen wij dat graag. Wij zetten alvast de belangrijkste speerpunten voor u op een rij.

Internationaal: de gewijzigde 30%-regeling

Stelt u vanuit het buitenland aangeworven werknemers in Nederland te werk, dan zijn voor u - en zeker ook voor uw betrokken werknemers - de financiële consequenties van belang als gevolg van inperkingen met ingang van 1 januari 2019 van de fiscale faciliteit van de 30%-regeling. Er is beperkt overgangsrecht voor op 31 december 2018 bestaande 30%-regelingen.

Internationaal: wijziging loonheffingskortingen 2019

Heeft u werknemers in dienst die niet in Nederland wonen? Dan moet uw salarisadministratie 2019 worden aangepast. Deze werknemers hebben vanaf 1 januari 2019 geen of nog maar een beperkt recht op de loonheffingskortingen. Voor hen zijn er aparte loonbelastingtabellen. Op straffe van toepassing van het anoniementarief moet u het juiste buitenlandse woonadres in uw salarisadministratie opnemen.

Contracteren met zzp'ers en freelancers

Al enkele jaren staat één onderwerp met stip bovenaan de aandachtspuntenlijst van ondernemers. Dat is de inhuur van zzp'ers en freelancers. Dit onderwerp blijft volop in de politieke en maatschappelijke schijnwerpers staan. Ook weer in 2019 en 2020. Er was en is nog steeds onrust en onzekerheid bij zowel opdrachtgevers als bij opdrachtnemers over naheffing van loonheffingen al dan niet met een boete. Om deze reden is de handhaving van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) - zeg maar: de afschaffing van de VAR-verklaringen - tot 1 januari 2020 opgeschort. Alleen 'evident kwaadwillenden'

moeten bevreemd zijn als zij onder het mom van (schijn)zelfstandigheid derden te werk stellen, indien die derden feitelijk werknemers zijn. Met ingang van 1 juli 2018 wordt het begrip 'evident kwaadwillenden' ruimer uitgelegd. In de loop van 2019 zal worden bezien of het opschorten van de handhaving zal worden verlengd naar 1 januari 2021. Naar verwachting zal per deze datum nieuwe wetgeving in werking treden, die de fiscale en sociaalrechtelijke positie van zzp'ers (beter) regelt.

Andere wijzigingen die ertoe doen

Er komt met ingang van 2020 een nieuwe fietsregeling. De bedragen die in het kader van de vrijwilligersregeling belastingvrij kunnen worden vergoed zijn verhoogd en de loonbijtelling voor dure elektrische auto's van de zaak ('Teslatax') gaat omhoog. Ook is de toepassing van het anoniementarief in de loonheffingen gewijzigd.

Ten slotte

Ook dit jaar vertrouwen wij erop u weer van dienst te zijn met het toesturen van deze brochure. Ook in 2019 is de Praktijkgroep People Advisory Services (PAS) van EY Belastingadviseurs LLP weer graag bereid u te ondersteunen bij het nemen van beslissingen, bij het maken van keuzes rondom uw arbeidsvoorwaardenbeleid en bij het nemen van maatregelen, waarmee u voor de loonheffingen 'in control' blijft. Het tijdig anticiperen op mogelijke risico's voorkomt financiële verrassingen achteraf.

Inhoudsopgave

1.	Het belangrijkste nieuws in één oogopslag	5
2.	De loonheffingen internationaal	6
2.1	Wijzigingen in de 30%-regeling	
2.2	Sociaalzekerheidsrecht binnen de EU/EER	
2.3	Grensoverschrijdende loonheffingskortingen 2019	
3.	Inhuur zzp'ers en freelancers	9
3.1	De Wet DBA: van uitstel komt afstel	
3.2	Nieuwe wetgeving	
3.3	Wat u in 2019 (niet) moet doen	
3.4	Tijdpad	
4.	Update strafheffingen in de loonheffingen	11
4.1	De RVU-strafheffing van 52%	
4.2	De 75%-strafheffing op excessieve vertrekvergoedingen	
5.	De auto en fiets van de zaak in 2019 en 2020	13
5.1	Bijtelling vanwege privégebruik auto	
5.2	Overgangsrecht	
5.3	Handreiking Belastingdienst bijtelling 2019 bij terbeschikkingstelling van meerdere auto's	
5.4	Terbeschikkingstelling en tegenbewijslast	
5.5	De fiets van de zaak	
6.	De sectorindeling gewijzigd	16
6.1	Directe wijziging met ingang van 29 juni 2018	
6.2	Toekomstige wijziging	
7.	Subsidies voor werkgevers	18
7.1	De wet tegemoetkomingen loondomein	
7.2	De Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO)	

8.	Wat u in 2019 moet weten over tewerkstellingsvergunningen	21
8.1	Working Holiday Program (WHP) / Working Holiday Scheme (WHS)	
8.2	De verplichtingen van een erkend referent	
8.3	Brexit: en nu?	
8.4	Salarisnorm kennismigranten in 2019	
9.	Wat u in 2019 moet weten over de wijzigingen in het arbeidsrecht	23
9.1	Van 'zekerheid' naar 'balans'	
9.2	Terug naar een soepeler ontslagrecht	
9.3	Meer balans in de transitievergoeding	
9.4	Flex minder flex	
9.5	Proeftijd	
9.6	Payrolling	
9.7	Compensatie voor loondoorbetaling bij ziekte	
9.8	Stand van zaken WagwEU	
9.9	Arbeidsrechtelijke wijzigingen in 2018 en 2019	
10.	Cafetarieregelingen	26
11.	Varia	27
11.1	Evaluatie werkkostenregeling (WKR)	
11.2	De gerichte vrijstelling voor zakelijke maaltijden	
11.3	Voor (semi) publiekrechtelijke werkgevers: de WNT in 2019	
11.4	Geen verdere verhoging AOW-gerechtigde leeftijd in 2023 en 2024	
11.5	Wijziging toepassing anoniementarief	
11.6	UWV gaat transitievergoeding compenseren bij ontslag langdurig arbeidsongeschikte werknemers	
11.7	Private leerrekeningen	
11.8	De vrijwilligersregeling in 2019	
11.9	Handig voor de praktijk: de ambtelijke Reisregeling Binnenland en Reisregeling Buitenland	
11.10	Administratieve lastenverlichting door robotisering	
11.11	'Workforce Analytics: the missing link'	
	Bijlage: De cijfers 2019	34

Contactpersonen *Praktijkgroep People Advisory Services (PAS) van Ernst & Young Belastingadviseurs LLP*



1. Het belangrijkste nieuws in één oogopslag

Wij beginnen met een samenvattend overzicht van het belangrijkste nieuws op het terrein van de loonheffingen en de arbeidsvoorwaarden in 2019 en 2020. Verderop in deze brochure kunt u meer over deze onderwerpen lezen.

- ▶ Indien uw werknemers grensoverschrijdend werken moet u zeker hoofdstuk 2 lezen. Er zijn wijzigingen in de gerichte vrijstelling voor vergoedingen van extraterritoriale kosten (30%-regeling). Uw salarisadministratie moet worden aangepast aan de nieuwe regeling voor loonheffingskortingen van werknemers die niet in Nederland wonen.
- ▶ Bereid u voor op de aangekondigde nieuwe wetgeving inzake het al dan niet in dienstbetrekking werkzaam zijn van zzp'ers en freelancers en de nieuwe verplichtingen van opdrachtgevers die met hen contracteren. Wij vertellen u in hoofdstuk 3 wat u in 2019 (niet) moet doen.
- ▶ De loonheffingen kennen twee strafheffingen voor werkgevers. Wij wijzen op ontwikkelingen in de 52%-strafheffing op verboden VUT-regelingen en in de 75%-strafheffing op excessieve vertrekvergoedingen. Raken deze strafheffingen uw organisatie? Lees dan hoofdstuk 4.
- ▶ De auto van de zaak blijft de gemoederen in de loonheffingen bezig houden. Lees in hoofdstuk 5 hoe het overgangsrecht uitpakt, wat de zogenoemde Teslatax inhoudt en neem kennis van de handreiking door de Belastingdienst bij terbeschikkingstelling van meerdere auto's, gelijktijdig of opvolgend. Er komt een nieuwe regeling voor de fiets van de zaak.
- ▶ Er is veel gewijzigd en er zal veel wijzigen in de sectorindeling van werkgevers. Wat is de invloed op de door u verschuldigde sectorpremie? U leest het in hoofdstuk 6.
- ▶ In hoofdstuk 7 hebben wij een aantal subsidiemogelijkheden voor werkgevers verzameld. Wij wijzen op de gevolgen ervan voor uw salarisadministratie.
- ▶ Naast fiscale en premierechtelijke wijzigingen 2019 en 2020 raken ook civielrechtelijke aanpassingen in 2019 uw werknemersbeleid, zoals wijzigingen in het arbeidsrecht en bij tewerkstellingsvergunningen. Welke invloed heeft Brexit? Raadpleeg hoofdstuk 8 en 9 voor een update.
- ▶ Cafetarieregelingen zijn in zwang. In hoofdstuk 10 leest u een praktische uitwerking.
- ▶ De bedragen die met toepassing van de vrijwilligersregeling belastingvrij kunnen worden vergoed, zijn verhoogd. In hoofdstuk 11 leest u meer over andere de toepassing van de vrijwilligersregeling.

2. De Loonheffingen internationaal

2.1 | Wijzigingen in de 30%-regeling

De 30%-regeling is een forfaitaire gericht vrijgestelde vergoeding voor tijdelijke extraterritoriale kosten. Onder tal van voorwaarden kan tot maximaal 30% van het loon uit tegenwoordige arbeid van uit het buitenland aangeworven werknemers belastingvrij aan hen worden betaald. Vereist is een beschikking van de Belastingdienst om de regeling te kunnen toepassen. Bovenop de forfaitaire vergoeding kunnen bepaalde schoolgelden ook belastingvrij worden vergoed.

Verkorting looptijd

Eén van de voorwaarden in de 30%-regeling is een maximale looptijd. Tot en met 31 december 2018 gold een looptijd van maximaal acht jaar. Deze termijn werd en wordt gekort met eerdere perioden van verblijf of tewerkstelling in Nederland. Met ingang van 1 januari 2019 is de looptijd gekort van acht naar vijf jaar.

Overgangsregeling lopende 30%-regeling

De verkorting van de looptijd noopte tot het treffen van een overgangsregeling voor bestaande gevallen. Met de einddatum op de 30%-beschikking van de Belastingdienst, kunt u voor iedere werknemer bepalen wanneer zijn 30%-beschikking eindigt. Het overgangsrecht houdt in:

Einddatum lopende 30%-beschikking	Gevolgen
► in 2019 of 2020	Voor deze werknemers wijzigt er niets.
► 2021, 2022 of 2023	Deze werknemers kunnen de 30%-regeling blijven toepassen tot en met 31 december 2020.
► in of na 2024	Voor deze werknemers geldt geen overgangsregeling. De einddatum op hun beschikking wordt verkort met 3 jaar.

Financiële gevolgen voor de werknemer

Bij een brutoloonafpraak zal het nettoloon van de werknemer na het stopzetten van de 30%-regeling aanzienlijk dalen. Hij of zij heeft een ander fiscaal nadeel, indien hij of zij in fiscale zin in Nederland woont. Anders dan andere inwoners van Nederland, zijn 30%-werknemers vrijgesteld van de belasting in box III over hun wereldvermogen, onroerend goed in Nederland uitgezonderd. Na beëindiging van de 30%-regeling moeten zij die belasting wel betalen.

Financiële gevolgen voor u als werkgever

Werft u werknemers vanuit het buitenland voor een periode van niet langer dan vijf jaar, dan raakt de wijziging in de 30%-regeling u niet. Bij een langere periode wel, indien u met deze werknemers nettoloonafspraken heeft gemaakt. Zo'n afspraak houdt in dat u als werkgever de over het nettoloon verschuldigde belastingen voor uw rekening neemt ('tax equalisation'). De inkorting van de looptijd van de 30%-regeling naar maximaal vijf jaar zal uw werkgeverslasten - soms ook de sociale premies - met ingang van het zesde jaar aanzienlijk doen toenemen.

Vrije vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten

In plaats van de forfaitaire 30%-vergoedingen, kunnen werkgever en werknemer ervoor kiezen de werkelijke extraterritoriale kosten vrij te vergoeden. Ook hier geldt met ingang van 1 januari 2019 de begrenzing in tijd van vijf jaar.

Wat te doen?

U heeft uw betrokken werknemers natuurlijk al geïnformeerd over de aanzienlijke financiële gevolgen als hun 30%-regeling eerder eindigt dan de oorspronkelijke einddatum. Breng voor uzelf in kaart wat de stijging is van uw werkgeverslasten. Bezie zo nodig ook uw 'expat policy'.

2.2 | Sociaalzekerheidsrecht binnen de EU/EER

Als werknemers binnen de EU en/of de EER-landen (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en/of Zwitserland grensoverschrijdend te werk worden gesteld, is het voor zowel de werkgever (premiebetaling) als de werknemer (uitkeringsrechten) van groot belang vast te stellen in welk land de werknemer sociaal is verzekerd. Hierbij spelen detachingsverklaringen (A1) een prominente rol. Detachingsverklaringen worden afgegeven door de lidstaat waar de werknemer werkt(e) en sociaal verzekerd is. Hij of zij kan gedurende maximaal twee jaar in dat land sociaal verzekerd blijven (met een mogelijkheid van verlenging), ook al is hij of zij tijdelijk in een andere lidstaat te werk gesteld. Een A1-verklaring is in feite een bevestiging dat géén sociaalzekerheidspremies zijn verschuldigd in het tijdelijke (andere) werkland.

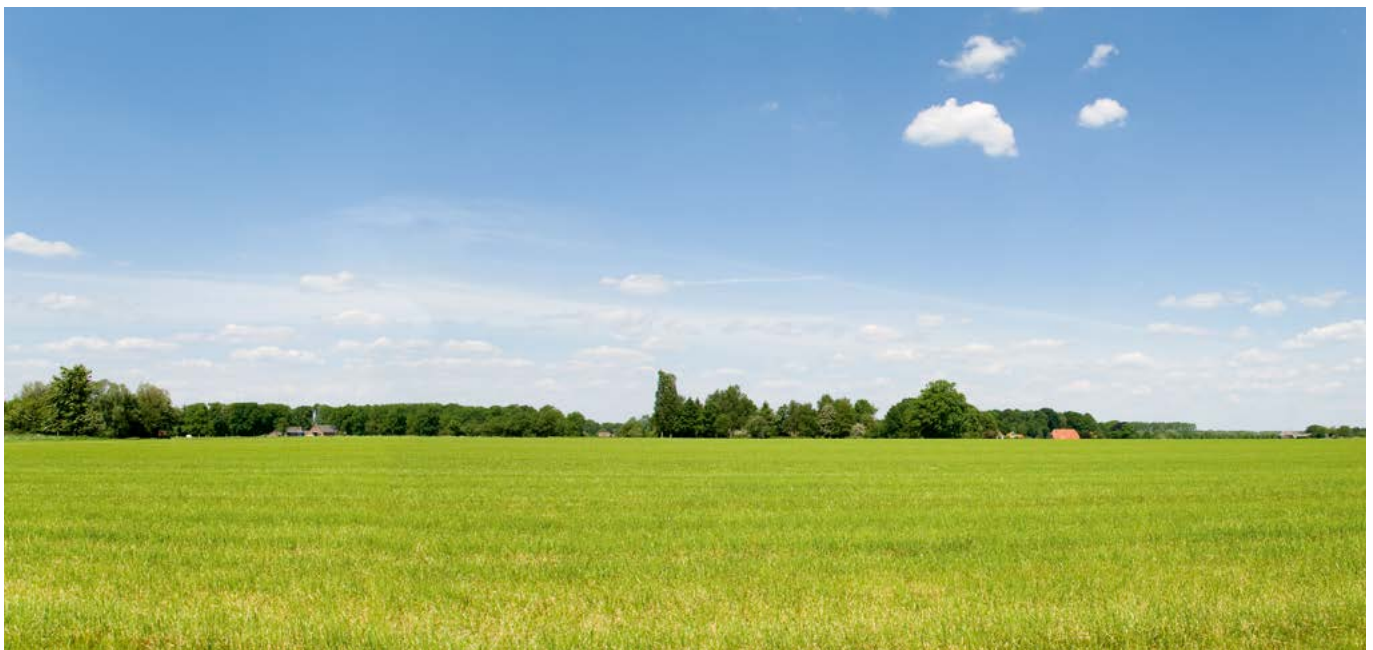
Rechtspraak Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJ EU)

Rechtspraak van het HvJ EU in 2018 heeft meer duidelijkheid verschaft over de bindende werking van de A1-verklaring. Zolang een A1-verklaring door de afgevende EU/EER-lidstaat niet is ingetrokken of ongeldig verklaard, is de ontvangende EU-lidstaat - ook rechters in die lidstaat - eraan gebonden en mag die staat geen premies heffen. Alleen in gevallen waarin A1-verklaringen op frauduleuze wijze zijn verkregen mag de tijdelijke werkstaat de A1-verklaring negeren. Voorwaarde is wel dat deze werkstaat vooraf de voorgeschreven overlegprocedures met de lidstaat van afgifte van de A1-verklaring heeft nageleefd.

De juiste bepaling van de lidstaat waar een werknemer sociaal is verzekerd, is voor u vooral van belang als u buitenlandse werknemers in dienst neemt, inhuurt om onder uw toezicht of leiding te werken of als sprake is van aanneming van werk. U bent in de laatste twee situaties aansprakelijk voor alle loonheffingen die de in het buitenland gevestigde werkgever in Nederland is verschuldigd. Het niet verschuldigd zijn van Nederlandse premies is een aanmerkelijke beperking van uw mogelijke aansprakelijkheid. Hierin ligt uw belang van juiste A1-verklaringen.

Wat te doen?

Huurt u werknemers in van in andere EU/EER-lidstaten of Zwitserland gevestigde werkgevers of besteedt u werk in Nederland uit aan buitenlandse onderaannemers? Laat hen dan altijd originele A1-verklaringen overleggen ten bewijze dat de betrokken werknemers niet in Nederland sociaal verzekerd zijn. Maak en bewaar afschriften van alle A1-verklaringen. Overtuig u ervan dat uw buitenlandse wederpartij niet frauduleus handelt of heeft gehandeld. Beoordeel daartoe zijn antecedenten en zijn activiteiten in het land van vestiging.



2.3 | Grensoverschrijdende loonheffingskortingen 2019

Tot en met 2018 konden in de loonheffingen de heffingskortingen steeds worden toegepast, ook al woonde de werknemer niet in Nederland. Deze wetgeving is gewijzigd. Met ingang van 1 januari 2019 hebben uw in het buitenland wonende werknemers geen of nog maar een beperkt recht op uitbetaling van de heffingskortingen via het loonstrookje. Indien en voor zover zij er wel recht op hebben, moeten zij 'hun' heffingskortingen zelf claimen via een aangifte inkomstenbelasting. Daarop vooruitlopend kan een voorlopige teruggaaf worden aangevraagd. Aldaar geldt echter de voorwaarde dat hun wereldinkomen voor ten minste 90% aan de heffing van Nederlandse inkomstenbelasting moet zijn onderworpen.

Samenvattend

- ▶ Werknemers die wonen in de EU met uitzondering van: België, de EER, Zwitserland of op de BES-eilanden hebben vanaf 2019 in de loonbelasting uitsluitend recht op het belastingdeel van de arbeidskorting. Hun eventueel recht op het belastingdeel van de andere heffingskortingen - met name de algemene heffingskorting - moeten zij claimen via een aangifte inkomstenbelasting.
- ▶ Voor werknemers die in België wonen verandert er niets. Vanwege een non-discriminatiebepaling in het belastingverdrag Nederland-België, worden zij ten aanzien van de heffingskortingen en fiscaal hetzelfde behandeld als inwoners van Nederland.
- ▶ Werknemers die in andere landen wonen hebben geen recht meer op het belastingdeel in de heffingskortingen.
- ▶ In het buitenland wonende werknemers die in Nederland sociaal zijn verzekerd behouden hun recht op uitbetaling via het loonstrookje van het premiedeel in de heffingskortingen.

Gevolgen voor uw salarisadministratie

Omdat het recht op het belastingdeel in de heffingskortingen afhankelijk is van het woonland van de werknemer, zijn er verschillende loonbelastingtabellen. U moet de loonbelastingtabel voor niet-inwoners toepassen als de werknemer niet in Nederland woont. Daarnaast is het belang toegenomen van de al bestaande verplichting dat u in uw salarisadministratie het juiste buitenlandse woonadres van uw werknemer moet opnemen, inclusief de regio. In de praktijk wordt soms volstaan met opname van het Nederlandse verblijfadres. Dit is niet juist.

Anoniementarief

Een onjuiste vastlegging van het buitenlandse woonadres heeft als vervelend gevolg dat het anoniementarief in de loonbelasting moet worden toegepast (52%) en dat er geen maximum is gesteld aan het premieloon voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Dit is een extra reden om de woonplaats van de werknemer op de juiste wijze vast te stellen.

Wat te doen?

Wij adviseren uw salarisadministrateur de juiste naleving van de aangegeven verplichtingen te checken. Verzeker u ervan dat het juiste buitenlandse woonadres is uw salarisadministratie is opgenomen. Informeer uw werknemers die in de bedoelde landenkring wonen - België uitgezonderd - dat zij een deel van de heffingskortingen niet meer via hun loonstrookje krijgen uitbetaald, maar daarvoor een aangifte inkomstenbelasting moeten indienen. Zij ontvangen dat deel alsnog, maar alleen indien zij aan de voorwaarden daarvoor voldoen. Een voorlopige teruggaaf inkomstenbelasting is mogelijk.



3. Inhuur zzp'ers en freelancers

3.1 | De Wet DBA: van uitstel komt afstel

Is de door u ingehuurde zzp'er of freelancer een echte ondernemer of een (fictieve) werknemer? Dit is een belangrijke vraag die iedere opdrachtgever moet stellen omdat aan de kwalificatie '(fictieve) werknemer' grote financiële gevolgen zijn verbonden. De opdrachtgever is dan als werkgever gehouden alle loonheffingen in te houden en af te dragen. Heeft hij dat niet gedaan, dan dreigen naheffingsaanslagen met rente en mogelijk ook met boeten.

Het VAR-systeem ('Verklaring arbeidsrelatie') voorkwam vooraf onzekerheid over de kwalificatie 'werknemer' of 'opdrachtnemer/ondernemer', maar is per 1 mei 2016 vervangen door de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (DBA). Centraal in de Wet DBA staan de door de Belastingdienst gepubliceerde modelovereenkomsten, die uitsluitel moeten geven over de status van de zzp'er als zelfstandig ondernemer, dan wel als werknemer. Deze aanpak bleek in de praktijk niet te werken en de Wet DBA veroorzaakt(e) veel onzekerheid en onrust. Besloten was de handhaving van de Wet DBA op te schorten tot in eerste instantie 1 januari 2018. Deze termijn is nadien verlengd tot 1 januari 2020. Verdere verlenging naar 1 januari 2021 ligt in het verschiet. De overgangperiode van vrijwaring van naheffingen met boeten geldt niet voor 'evident kwaadwillenden'. Met ingang van 1 juli 2018 is het begrip 'kwaadwillenden' aangescherpt.

'Evident kwaadwillend'

Alleen indien uw organisatie 'evident kwaadwillend' is, kan zij zich niet beroepen op de DBA-overgangperiode. U moet dan bevreesd zijn voor naheffingen loonheffingen met rente en boeten, omdat u met terugwerkende kracht als inhoudingsplichtige werkgever kan worden aangemerkt.

Ging het bij 'evident kwaadwillenden' in eerste instantie om de ernstigste gevallen waarin opdrachtgevers handelden in een context van opzet, fraude of zwendel, voortaan kan ook worden gehandhaafd bij andere kwaadwillenden die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan. Waar de grens tussen 'context van opzet, fraude, et cetera' en een opzettelijke situatie van evidente schijnzelfstandigheid' precies ligt, is overigens onduidelijk. De Belastingdienst heeft overigens de bewijslast van opzettelijke evidente schijnzelfstandigheid.

3.2 | Nieuwe wetgeving

De Wet DBA gaat van tafel. De nieuwe wet moet enerzijds echte zelfstandigen en hun opdrachtgevers zekerheid bieden dat er geen sprake is van een dienstbetrekking en anderzijds schijnzelfstandigheid voorkomen. De verwachting is dat het desbetreffende wetsvoorstel in 2019 ter internetconsultatie zal worden gepubliceerd. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2021. Naar de huidige stand van zaken, zal de nieuwe wet er op hoofdlijnen als volgt uitzien:

Onderkant van de arbeidsmarkt: Arbeidsovereenkomst Laag Tarief

Het voorstel is dat zzp'ers altijd werken op basis van een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst bij een laag tarief in combinatie met een langere duur van de overeenkomst (langer dan drie maanden) of in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten. Er is een uurtarief genoemd van minder dan € 15 / € 18. Doel van deze maatregel is vooral de bescherming van de onderkant van de arbeidsmarkt. Mogelijk is deze maatregel in strijd met EU-recht, met name met de vrijheid van dienstverrichting van zelfstandigen (art. 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, VWEU). Het kabinet zal deze mogelijke strijdigheid met EU-recht nader onderzoeken.

Bovenkant van de arbeidsmarkt: 'opting out'

Indien sprake is van een hoog tarief (meer dan € 75 per uur) in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst (korter dan één jaar) of in combinatie met het niet verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten, kunnen zzp'ers uit het loonheffingenregime stappen ('opting out'). Dit 'uitstappen' moet met een schriftelijke overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. De laatste is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen en hij of zij heeft geen bescherming in het kader van het arbeidsrecht. Naheffing van premies werknemersverzekeringen met terugwerkende kracht is mogelijk, indien niet aan alle voorwaarden voor 'opting out' is voldaan.

Webmodule voor tussencategorie

Voor zelfstandigen boven het lage tarief (en tot € 75 per uur) wordt naar alle waarschijnlijkheid een 'opdrachtgeversverklaring' ingevoerd. Deze verklaring geeft opdrachtgevers vooraf duidelijkheid en zekerheid bij de inhuur van zelfstandige ondernemers. Opdrachtgevers krijgen de verklaring via het invullen van een webmodule. Met deze opdrachtgeversverklaring krijgt een opdrachtgever zekerheid vooraf van vrijwaring van loonheffing en premies werknemersverzekeringen. De vrijwaring geldt niet als de webmodule niet naar waarheid is ingevuld en er feitelijk anders (in een dienstbetrekking) wordt gewerkt. Vóór de zomer 2019 moeten de vragen en de beslisboom van de vragenlijst worden omgezet in de webmodule. Een definitieve beslissing voor invoering van de webmodule is nog niet genomen.

Handvat 2019: wat is 'gezag'?

Indien in een gezagsverhouding wordt gewerkt, is sprake van een dienstbetrekking en is de vermeende opdrachtnemer een werknemer. Er is veel onduidelijkheid over de definitie van 'gezagsverhouding'. De Belastingdienst heeft als bijlage bij het Handboek Loonheffingen 2019 een handleiding gepubliceerd, waarin meer duidelijkheid wordt gegeven over dit begrip. U heeft hiermee een handvat voor de beoordeling van uw (arbeids)relatie met ingehuurde zzp'ers. Indicatoren pro en contra voor een dienstbetrekking zijn onder meer:

Pro dienstbetrekking

- ▶ De werkzaamheden door de opdrachtnemer maken een wezenlijk onderdeel uit van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever en worden ook door diens eigen werknemers verricht;
- ▶ de opdrachtgever bepaalt welke materialen en hulpmiddelen moeten worden gebruikt en stelt deze ter beschikking.

Contra dienstbetrekking

- ▶ De opdrachtnemer heeft specifieke kennis en vaardigheden die werknemers van de opdrachtgever niet hebben;
- ▶ de opdrachtnemer is aansprakelijk voor ondeugdelijk werk.

3.3 | Wat u in 2019 (niet) moet doen

Als niet-kwaadwillende hoeft u in ieder geval tot 1 januari 2020 - en waarschijnlijk tot 1 januari 2021 - niet bevreesd te zijn voor naheffingen loonheffingen met rente en boeten. Let wel op de aangescherpte definitie van 'kwaadwillenden', waarvan sprake is in situaties van opzettelijke evidente schijnzelfstandigheid. Indien u een zzp'er langere tijd werkzaamheden laat verrichten, moet u op uw qui-vive zijn. Zeker als die werkzaamheden een wezenlijk onderdeel van uw bedrijfsvoering zijn en deze werkzaamheden ook door uw eigen werknemers worden verricht.

Wat te doen?

Wij adviseren uw huidige contracten met zzp'ers - en dan met name de duur ervan en de aard van de werkzaamheden (regulier en niet regulier) - te bezien in het licht van de te verwachten nieuwe wetgeving. Raadpleeg daarbij de door de Belastingdienst gepubliceerde Handleiding Gezagsverhouding. Sluit in voorkomende gevallen met zzp'ers een overeenkomst van opdracht, al dan niet geënt op de door de Belastingdienst gepubliceerde modelovereenkomsten. Sluit in deze overeenkomsten van opdracht de toepassing van elke fictieve dienstbetrekking uit.

Wij houden natuurlijk voor u de vinger aan de pols van alle politieke ontwikkelingen.

3.4 | Tijdpad

- | | |
|-----------------|--|
| 1 januari 2019: | Publicatie invulling begrip 'gezagsverhouding'. |
| Zomer 2019: | Beoordeling of webmodule 'werkt'. |
| Eind 2019: | Opdrachtgeversverklaring gereed. |
| 1 januari 2021: | Invoering Arbeidsovereenkomst Laag Tarief en opting out. |



4. Update strafheffingen in de loonheffingen

4.1 | De RVU-strafheffing van 52%

Afvloeiing van oudere werknemers kan tot gevolg hebben dat u als werkgever een strafheffing moet betalen van 52% over de waarde van de afvloeiingsregeling. Deze extra heffing wordt opgelegd indien de ontslagregeling die u met uw werknemer(s) treft, kwalificeert als een RVU ('Regeling Vervroegde Uittreding'). Een RVU is een VUT-regeling zoals wij die vroeger gekend hebben, maar wordt nu extra belast. Het raakt niet alleen collectieve afvloeiingsregelingen - al dan niet met een Sociaal Plan - maar ook een individuele regeling met een oudere werknemer. Voorbeelden zijn het gedurende een bepaalde periode doorbetalen van het loon met een vrijstelling van het verrichten van arbeid of het aanvullen van een sociaalzekerheidsuitkering. Zelfs indien een werknemer vrijwillig ontslag neemt en u bereid bent toch een ontslagvergoeding te betalen, kan sprake zijn van een RVU.

Belangrijke uitspraak Hoge Raad

De Hoge Raad heeft in 2018 de Belastingdienst in het ongelijk gesteld in een zaak waar het ging om een collectief afvloeiingsregeling in het kader van een bedrijfsreorganisatie. Bijzonder in deze regeling was dat op grond van het afspiegelingbeginsel aangewezen boventallige jongere werknemers mochten 'ruilen' met oudere collega's die vrijwillig in hun plaats uit dienst traden. De Belastingdienst legde een RVU-strafheffing op ter zake van uittredende ouderen. De Hoge Raad stond dit niet toe, omdat de afvloeiingsregeling, inclusief een vrijwillige vertrekregeling, niet nagenoeg uitsluitend ten doel had ouderen te laten afvloeien.

Indien u een reorganisatie met personeelsreductie overweegt, houd dan rekening met de in deze uitspraak aangelegde criteria. Zodat u niet achteraf wordt 'verrast' met een strafheffing van 52%.

Géén RVU-regeling

In vier gevallen kan nooit sprake zijn van een verboden VUT-regeling. U bent de 52%-strafheffing niet verschuldigd, indien:

1. De werknemer ten minste 50% blijft werken ('senioren-regelingen');
2. de regeling die u treft kan worden aangemerkt als een echte pensioenregeling;
3. de werknemer op grond van een objectieve reden wordt ontslagen, zoals disfunctioneren, onverenigbaarheid van karakters en/of in het kader van een bedrijfsreorganisatie met toepassing van het afspiegelingsbeginsel (de zogeheten kwalitatieve toets);
4. de werknemer met de ontslagvergoeding in de periode tussen de ontslagdatum en het tijdstip dat twee jaar voorafgaat aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd of eerdere pensioendatum, een inkomen kan financieren van niet meer dan 70% van zijn laatstverdiende loon, rekening houdende met eventuele andere inkomsten, zoals een WW-uitkering, prepensioen en/of levensloopuitkeringen (de zogeheten kwantitatieve toets).

Verlofstuwmeer

Indien de oudere werknemer direct voorafgaande aan zijn pensionering feitelijk niet meer werkt en daartoe gebruik maakt van een (betaald) verlofstuwmeer, zal in de regel geen sprake zijn van een RVU. Bij samenloop met een seniorenregeling kan dit anders zijn. Win tijdig deskundig advies in.

Stappenplan

Indien u overweegt afscheid te nemen van een of meer oudere medewerkers, check dan altijd vóóraf dat de te treffen ontslagregeling geen verboden VUT-regeling is. U kunt het volgende stappenplan volgen:

- ▶ Bezie de mogelijkheden van het gaan werken in deeltijd. Als de medewerker ten minste 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsuren feitelijk blijft werken, is een loonaanvulling géén RVU, zelfs niet indien u 100% van het oorspronkelijke loon zou blijven doorbetalen.
- ▶ Bezie samen met uw pensioenuitvoerder of er fiscale ruimte is voor verbetering van het ouderdomspensioen van de medewerker. Over de kosten van een dergelijke pensioenverbetering - ook als deze onderdeel zijn van een ontslagregeling - is de RVU-strafheffing nooit verschuldigd.
- ▶ Beoordeel of het standpunt kan worden ingenomen dat disfunctioneren of onverenigbaarheid van karakters de hoofdreden van het ontslag is. Een goed onderbouwd dossier waaruit blijkt dat u de werknemer in de gelegenheid heeft gesteld om het disfunctioneren weg te nemen of dat u niet meer 'samen door één deur kunt', is aan te bevelen.
- ▶ Pas bij collectieve ontslagen het afspiegelingsbeginsel correct toe.
- ▶ Bevat de ontslagregeling een vrijwillige vertrekregeling, stel deze regeling dan open voor alle medewerkers. Een beperking tot uitsluitend een bepaalde groep oudere werknemers, zal snel tot een RVU leiden.
- ▶ Beoordeel welk inkomen de werknemer kan financieren in de periode vanaf de ontslagdatum tot twee jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd of eerdere pensioendatum (de 70%-toets).
- ▶ De Belastingdienst heeft een Handreiking RVU 2019 gepubliceerd. Toets uw voorgenomen vertrekregeling aan het nieuwe RVU-beleid.
- ▶ Bij enige twijfel: vraag bij de Belastingdienst tijdig een beschikking aan dat uw vertrekregeling géén RVU is. U moet dat doen vóórdát u de vertrekregeling invoert.

4.2 | De 75%-strafheffing op excessieve vertrekvergoedingen

De wet kent naast de 52%-strafheffing op RVU's ook de 75%-strafheffing op excessieve vertrekvergoedingen. Deze strafheffing is mogelijk verschuldigd indien, samengevat, een werknemer met een jaarloon van meer dan € 551.000 (het toetsloon in jaar t-2) een looninkomen in het vertrekjaar (jaar t) heeft van meer dan twee keer het toetsloon. Ook de hoogte van het loon in het tussenjaar t-1 speelt een rol. Indien in het loon een ontslagvergoeding is begrepen welke ook kwalificeert als een RVU - dat kan - dan gaat de RVU-strafheffing van 52% vóór op de 75%-strafheffing op excessieve vertrekvergoedingen.

De berekening van de hoogte van een excessieve vertrekvergoeding is behoorlijk ingewikkeld. Zeker als aan de werknemer optierechten zijn toegekend. Ook de werkkostenregeling heeft haar invloed. Er kan sprake zijn een te bestraffen vertrekvergoeding, zelfs indien aan de vertrekkende medewerker in het geheel geen ontslagvergoeding wordt betaald. Elk looninkomen in het ontslagjaar - ook het vakantiegeld, de auto van de zaak, bonussen en/of voordelen uit aandelenregelingen of bepaalde aandelenoptieregelingen - wordt fictief aangemerkt als een vertrekvergoeding. De 75%-strafheffing kan ook worden opgelegd indien niet u als werkgever de dienstbetrekking beëindigt, maar de werknemer vrijwillig ontslag neemt.

Wat te doen?

Indien het voornemen bestaat afscheid te nemen van een hoogbetaalde functionaris, toets dan in het meest vroege stadium de mogelijke verschuldigdheid van de 75%-strafheffing op excessieve vertrekvergoedingen. Er zijn dan soms mogelijkheden deze extra heffing te voorkomen of te beperken.



5. De auto en fiets van de zaak in 2019 en 2020

5.1 | Bijtelling vanwege privégebruik auto

Anders dan voorheen hebben we thans een redelijk eenvoudige regeling voor de bepaling van de waarde van het privégebruik van de auto van de zaak. Er zijn vanaf 2017 twee percentages:

- ▶ Ten minste (*) 22% als algemeen bijtellingspercentage van de cataloguswaarde van de (bestel)auto, inclusief bpm en btw;
- ▶ ten minste (*) 4% voor nulemissieauto's (elektrisch of op waterstof), zijnde het algemene bijtellingspercentage van 22% minus een milieukorting van 18%.

Er is nog een derde percentage - ten minste 35% van de waarde in het economische verkeer - maar dat geldt alleen voor oldtimers. Dit zijn auto's van 15 jaar of ouder.

(*) Bij excessief privégebruik kan de bijtelling hoger worden vastgesteld op de werkelijke waarde van het werkelijke privégebruik. De bewijslast hiervan ligt bij de Belastingdienst.

Teslatax

De lage bijtelling van ten minste 4% voor elektrische nulemissieauto's geldt met ingang van 1 januari 2019 slechts tot een cataloguswaarde van € 50.000. Boven die waarde geldt het algemene bijtellingspercentage van minimaal 22%. Voor 'oude' elektrische auto's, kort samengevat auto's die zijn gekocht voor 1 januari 2019, kan vanwege overgangsrecht (zie hierna) voor het deel boven € 50.000 het 'oude' percentage van 22 of 25% gelden. Deze zogenoemde Teslatax geldt niet voor auto's die worden aangedreven door een motor op waterstof.

5.2 | Overgangsrecht

Er is ingewikkeld overgangsrecht voor auto's met een datum eerste toelating (DET) - waar ook ter wereld - vóór 1 januari 2017. Elke auto behoudt gedurende een periode van 60 maanden zijn oorspronkelijk bijtellingspercentage (minus de 'eigen' milieukorting). Na ommekomst van deze periode geldt het bijtellingspercentage volgens de normen van de eerste dag van het zesde jaar. Echter, ligt deze datum na 1 januari 2017 dan bepaalt het overgangsrecht dat het algemene bijtellingspercentage 25% is (en niet 22%). Dit overgangsrecht heeft het vreemde gevolg - als voorbeeld - dat voor een 'oude' elektrische auto met een oorspronkelijke bijtelling van 0% of 4% met ingang van de eerste dag van het zesde jaar 7% van de cataloguswaarde moet worden belast: bijtelling volgens het overgangsrecht 25% -/- de nieuwe milieukorting van 18% is 7%. Een nieuwe nulemissieauto heeft een bijtellingspercentage van 4%.

Wat te doen?

Laat uw salarisadministratie de juistheid checken van het bijtellingspercentage van elke aan een of meerdere werknemers ter beschikking gestelde auto van de zaak met een datum eerste toelating van vóór 1 januari 2017. Wordt geen enkele bijtelling toegepast? Verzeker u dan ervan dat de bijtelling terecht achterwege is gebleven en blijft.

5.3 | Handreiking Belastingdienst bijtelling 2019 bij terbeschikkingstelling van meerdere auto's

De Belastingdienst heeft handreikingen gepubliceerd voor de situatie waarin verschillende auto's ter beschikking worden gesteld aan één werknemer, gelijktijdig dan wel opvolgend.

Gelijktijdige terbeschikkingstelling van meerdere auto's

De hoofdregel is dat het privégebruik per auto moet worden beoordeeld. De handreiking gaat in op situaties waarin de bijtelling voor het privégebruik op grond van een redelijke wetstoepassing beperkt kan blijven tot één auto. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de werknemer alleenstaand is of binnen zijn relatie de enige is met een rijbewijs. Het aantal bijtellingen kan met één worden verlaagd als de werknemer één of meer auto's in privé heeft die voor privégebruik net zo geschikt zijn als de ter beschikking gestelde auto's. Bij twijfel over de vraag voor hoeveel auto's bijtelling privégebruik moet worden toegepast, adviseert de handreiking om dit schriftelijk voor te leggen aan Belastingdienst, team Auto, PGA, Postbus 4660, 8000 KA Zwolle.

Opvolgende terbeschikkingstelling: wisseling van auto van de zaak in het kalenderjaar

Als een werknemer in een kalenderjaar meer dan 500 kilometer privé rijdt met een auto van de zaak geldt de bijtelling voor elke auto die hij tot zijn beschikking heeft gehad in dat jaar, ook voor de auto waarmee hij geen privékilometers heeft gereden. Als de werknemer bij een nieuwe werkgever een andere auto van de zaak krijgt, hoeft deze werkgever geen rekening te houden met de gereden privékilometers bij de vorige werkgever.

5.4 | Terbeschikkingstelling en tegenbewijslast

Een fiscale loonbijtelling geldt alleen indien een auto van de zaak ook voor privédoeleinden ter beschikking is gesteld. De belastinginspecteur heeft de bewijslast dat een auto van de zaak ter beschikking is gesteld. Slaagt hij hierin, dan wordt vermoed dat de werknemer de auto voor meer dan 500 kilometer voor privédoeleinden heeft gebruikt. De werknemer heeft de (zware) tegenbewijslast dat hij minder privé heeft gereden.

Terbeschikkingstelling

Er is niet direct sprake van een terbeschikkingstelling als de werknemer achter het stuur van de auto van de zaak plaatsneemt. Vereist is dat de werknemer de feitelijke beschikkingsmacht heeft. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een auto van de zaak niet ter beschikking is gesteld als een of meer werknemers de auto van de zaak slechts besturen ter uitvoering van bepaalde opdrachten van de werkgever om in diens belang personen of goederen te vervoeren. Beoordeel daarom in twijfelgevallen of u een auto van de zaak in deze (fiscale) zin ter beschikking heeft gesteld.

Tegenbewijslast

De werknemer heeft de tegenbewijslast van niet meer dan 500 privékilometers op kalenderjaarbasis. Hij kan aan deze bewijslast voldoen door bijvoorbeeld een sluitende en controleerbare rittenadministratie bij te houden. Het is aan de belastinginspecteur om te bewijzen dat een rittenadministratie het gevraagde bewijs niet levert, bijvoorbeeld vanwege de onbetrouwbaarheid van die administratie. Hij mag hierbij op grond van privacy-rechtspraak van de Hoge Raad geen gebruik maken van ANPR-camerabeelden ('Automatic Number Plate Recognition'). Het kabinet is niet voornemens deze rechtspraak met nieuwe wetgeving 'te repareren'.



5.5 | De fiets van de zaak

In 2019

De bestaande fiscale faciliteit voor fietsen in eigendom van de werknemer is niet gewijzigd. U kunt als werkgever belastingvrij een renteloze lening verstrekken voor de aanschaf van de fiets. De werknemer kan de lening aflossen met de vrije vergoeding van maximaal € 0,19 voor elke zakelijke kilometer, inclusief het woon-werkverkeer. Er is geen waarderingsregeling voor de fiets van de zaak die in bruikleen aan een werknemer ter beschikking wordt gesteld.

In 2020

Met ingang van 1 januari 2020 komt er wel een waarderingsregeling voor bruikleenfietsen. Tot het belastbare loon van de werknemer wordt gerekend 7% van de consumentenadviesprijs. Voor dienstfietsen ('achter het hek van de werkgever') hoeft niets bij het loon te worden geteld. Als een fiets in bruikleen wordt gegeven, kan geen vrije kilometervergoeding van € 0,19 worden betaald voor zakelijke ritten of woon-werkverkeer. Wat is een fiets in de zin van deze regeling? Dat is niet alleen de standaardfiets, maar ook de elektrische fiets, de bakfiets en zelfs een bromfiets, mits deze (wettekst) 'mede door menselijke spierkracht wordt aangedreven en is uitgerust met een elektromotor'.

Het in bruikleen geven van een fiets van de zaak kan samengaan met de terbeschikkingstelling van een auto van de zaak. In tegenstelling tot de auto van de zaak, mag de forfaitaire bijtelling van de fiets van de zaak wel worden aangewezen als eindheffingsloon (werkkost). De forfaitaire bijtelling van de fiets kan dus ten laste van de vrije ruimte komen.

Let wel, de nieuwe regelgeving geldt alleen voor de fiets die in bruikleen wordt gegeven. De werkgever die de kosten van aanschaf van de fiets door de werknemer vergoedt - of een fiets verstrekt (eigendom gaat over) - moet de werkelijke waarde van de fiets als loon bijtellen. Aanwijzing als eindheffingsloon (werkkosten) is mogelijk.

Voor werkgevers die fietsen in bruikleen ter beschikking stellen is een aandachtspunt hun mogelijke (extra) aansprakelijkheid bij ongevallen tijdens het woon-werkverkeer en/of een zakelijke rit. Misschien ook een fietshelm ter beschikking stellen en uw aansprakelijkheidsverzekering toetsen?

Voorbeeld	
Consumentenadviesprijs van de elektrische fiets van de zaak	€ 3.000,00
Loonbijtelling op jaarbasis 7%	€ 210,00
Loonbijtelling per maand	€ 17,50
Belastingtarief, stel 38,10%. Het kost de werknemer netto per maand	€ 6,67

6. De sectorindeling gewijzigd

6.1 | Directe wijziging met ingang van 29 juni 2018

Werkgevers zijn ingedeeld in een bepaalde sector en deze indeling bepaalt de hoogte van de door hen verschuldigde gedifferentieerde WW-premie. De premies per sector kunnen behoorlijk verschillen. Met een persbericht van vrijdag 29 juni 2018 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid drie wijzigingen in de sectorindeling van werkgevers aangekondigd, welke wijzigingen diezelfde dag om 17.00 uur direct in werking zijn getreden. De wijzigingen hebben ten doel eventuele premiebesparende maatregelen door werkgevers de pas af te snijden.

De drie maatregelen die per direct in werking zijn getreden op vrijdag 29 juni 2018 om 17.00 uur, zijn:

1. Wijzigingen in de indeling op verzoek van de werkgever zijn niet meer mogelijk met terugwerkende kracht.

Wijzigingen in de sectorindeling van de werkgever op zijn verzoek zullen alleen nog plaatsvinden met ingang van een toekomstige datum. Terugwerkende kracht is niet langer mogelijk, tenzij geconstateerd wordt dat de werkgever is bevooroordeeld doordat hij voor de sectorindeling relevante wijzigingen te laat heeft doorgegeven waardoor de indeling niet tijdig is aangepast. In dat laatste geval is terugwerkende kracht bij de aanpassing van de indeling wel aan de orde.

2. Gesplitste aansluitingen niet meer mogelijk voor nieuwe gevallen.

Op zijn verzoek kon een werkgever voor verschillende soorten werkzaamheden in verschillende sectoren worden ingedeeld. Een verzoek daartoe is vanaf 29 juni 2018 niet meer mogelijk.

3. Concernaansluitingen en aansluitingen van nevenbedrijven en neveninstellingen zijn niet meer mogelijk voor nieuwe gevallen.

Een werkgever kon op zijn verzoek worden ingedeeld in de sector van de werkgever(s) met wie hij een economische of organisatorische eenheid vormt of de sector van de tak van beroep of bedrijf waarmee zijn bedrijf door onderlinge verbondenheid geacht kan worden een nevenbedrijf of neveninstelling te zijn, in plaats van in de sector die past bij de aard van de werkzaamheden die hij zelf verricht. Ook een verzoek daartoe is vanaf 29 juni 2018 niet meer mogelijk.

De maatregelen hebben geen directe gevolgen voor de huidige sectorindeling van werkgevers. Hun indeling blijft ongewijzigd.



6.2 | Toekomstige wijziging

In het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) wordt voorgesteld de huidige sectorindeling met ingang van 1 januari 2020 af te schaffen. In plaats van de huidige sectorale premie-differentiatie in de WW-premie (met 78 verschillende premie-percentages) komt er een premiedifferentiatie afhankelijk van de aard van het arbeidscontract: voor bepaalde tijd (hogere premie) of voor onbepaalde tijd (lagere premie). We krijgen dan nog maar twee premiepercentages.

Onderscheid hoge en lage premie

De lagere premie moet werkgevers stimuleren méér arbeidscontracten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang aan te bieden. Voor nuluren-contracten en min-max-contracten zal de hoge premie verschuldigd zijn. Het verschil tussen de hoge en de lage premie zal (vast) 5% bedragen. Dit percentage is een behoorlijke 'subsidie' op vaste arbeidscontracten voor onbepaalde tijd en een behoorlijke 'straf' op flexcontracten. De lage premie wordt met terugwerkende kracht herzien indien de werknemer binnen een kalenderjaar 30% of meer uren krijgt verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen. Het voorstel tot de Wet arbeidsmarkt in balans is in behandeling bij de Tweede Kamer.

Wat te doen?

Bereid u voor op de wijziging per 1 januari 2020 in de sectorindeling als het voorstel Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) wordt aangenomen. Breng op basis van de aard van de huidige arbeidscontracten – vast versus flex – in kaart welke financiële gevolgen het premieverschil van 5% voor uw organisatie zal hebben.

7. Subsidies voor werkgevers

7.1 | De Wet tegemoetkomingen loondomein

De wet kent diverse mogelijkheden om de loonkosten te verlagen van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De wetgever wil hiermee werkgevers stimuleren werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst te nemen en in dienst te houden. De loonkostenvoordelen zijn opgenomen in de Wet tegemoetkomingen loondomein en gelden voor de oudere werknemer, de arbeidsgehandicapte werknemer, de speciale doelgroep banenafpraak (langdurig werklozen en jongeren met een laag loon) of de herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer.

Elke tegemoetkoming kent haar eigen voorwaarden, waaronder het voorhanden zijn van een doelgroepverklaring, afgegeven door de gemeente of het UWV. De tegemoetkoming wordt de ene keer berekend per gewerkt uur en de andere keer op basis van een vast bedrag per jaar (€ 2.000 tot € 6.000 euro per jaar). Het gaat de reikwijdte van dit memorandum te buiten om alle detailvoorwaarden uitgebreid te bespreken, maar een paar bijzonderheden benoemen wij hierna.

Naast de loonkostenvoordelen voor bepaalde groepen van werknemers, is er het Lage-inkomensvoordeel (LIV) en het Jeugd-LIV. Dit zijn subsidies voor het in dienst houden van lager betaalde werknemers.

Toekenning subsidies

De loonkostensubsidies worden achteraf toegekend. U moet als werkgever zelf vooraf de administratieve voorwaarden in uw salarisadministratie verwerken en eventueel de juiste doelgroepverklaringen aanvragen. De subsidies over het jaar 2018 ontvangt u in 2019. In maart 2019 ontvangt u een voorlopig overzicht. Deze voorlopige berekening is gebaseerd op uw eigen loonaangiften en eventuele correctieberichten tot en met 31 januari 2019. Controleer de beschikking die u krijgt en dien eventueel correctieberichten in vóór 1 mei 2019. Alle correctieberichten

die u later indient worden niet meer meegenomen. Uiterlijk 1 augustus 2019 krijgt u de definitieve beschikking. Daarna zal de Belastingdienst uitbetalen.

Verloonde uren

De tegemoetkoming wordt berekend over de 'verloonde uren'. Verloonde uren zijn de uren waarover de werkgever loon betaalt aan de werknemer. Het is van groot belang dat de werkgever de gegevens voor de vaststelling van het gemiddeld uurloon en het aantal verloonde uren goed in de loonaangiften verwerkt.

Onder verloonde uren vallen:

- ▶ Contracturen;
- ▶ niet gewerkte, maar wel uitbetaalde uren door verlof of ziekte;
- ▶ uitbetaalde overuren;
- ▶ niet opgenomen, maar wel volledig uitbetaalde verlofuren.

Onder verloonde uren vallen niet:

- ▶ Niet gewerkte onbetaalde uren, zoals onbetaald verlof;
- ▶ wel gewerkte, maar onbetaalde uren, zoals adv-uren of onbetaalde overwerkuren.

Loonkostenvoordelen bij fusies en overnames

Een onrechtvaardige situatie ontstaat als u een onderneming geheel of gedeeltelijk overneemt. In dat geval krijgt u als overnemende werkgever niet het recht op de loonkostenvoordelen die waren toegekend aan de overdragende werkgever. Bij de overname van een onderneming zet u de dienstbetrekking van de werknemers voort en is geen sprake van het in dienst nemen of herplaatsen van een werknemer. En dat is een voorwaarde voor de loonkostenvoordelen.



7.2 | De Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO)

De Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO) is een tegemoetkoming voor inhoudingsplichtigen die werknemers in dienst hebben die innovatief bezig zijn. Als u aan bepaalde voorwaarden voldoet, kunt u deze afdrachtvermindering claimen. De WBSO is er niet alleen voor grote bedrijven, maar kan juist ook erg gunstig zijn voor het midden- en kleinbedrijf. Er geldt dan namelijk een hoger percentage aan WBSO-subsidie tot een bedrag van € 350.000 aan jaarlijkse (loon)kosten voor Research & Development (hierna: R&D). Ook zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) komen onder voorwaarden in aanmerking voor deze subsidie.

Iedere ondernemer die werknemers in dienst heeft die speur- en ontwikkelingswerk uitvoeren (en geen publieke kennisinstelling zijn), kan gebruik maken van de WBSO. De werknemers dienen daarvoor R&D-werk te verrichten voor een van de volgende projecten:

- ▶ Ontwikkelingsproject; hieronder valt de ontwikkeling van technische nieuwe (onderdelen van) fysieke producten, fysieke productieprocessen of programmatuur;
- ▶ technisch-wetenschappelijk onderzoek (TWO); hieronder valt verklarend onderzoek dat technisch van aard is.

Het klinkt wellicht ingewikkeld, maar de WBSO is al sneller van toepassing dan u denkt. Het moet gaan om een ontwikkeling die technische knelpunten bevat en waarvan u nog niet weet wat de uitkomst zal zijn. U moet een subsidieaanvraag doen vóór de aanvang van de R&D-werkzaamheden.

U kunt maximaal drie WBSO-aanvragen per kalenderjaar doen. Een aanvraag moet gaan over een aangesloten periode van minimaal drie en maximaal twaalf aaneengesloten maanden

en deze periode mag het kalenderjaar niet overschrijden. Tevens dient de aanvraag ten minste één kalendermaand voor het begin van de aanvraagperiode ingediend te zijn. U heeft de mogelijkheid om eerst een pro-forma aanvraag te doen. Dit geeft u de mogelijkheid om de aanvraag later inhoudelijk aan te vullen. Vaak betreft dit een uitstel van twee tot drie weken. U ontvangt hier bericht over van de Rijksdienst voor ondernemend Nederland (RVO). Deze Rijksdienst geeft de S&O-verklaring (speur- en ontwikkelingswerk) af.

Winstaf trek in de inkomstenbelasting en toepassing Innovatiebox in de vennootschapsbelasting

De S&O-verklaring is het toegangsticket voor deze beide fiscale faciliteiten.

Wijzigingen in 2019

Op het gebied van de WBSO is er voor 2019 een belangrijke wijziging in werking getreden. Het percentage van de 2e schijf is met ingang van 1 januari 2019 verhoogd van 14% naar 16%. Deze verhoging levert inhoudingsplichtigen en ondernemers die veel R&D- projecten uitvoeren meer fiscaal voordeel op. Deze verhoging stond eigenlijk gepland met ingang van 1 januari 2020, maar door een aangenomen motie in de Tweede Kamer is deze fiscale verruiming dit jaar al in werking getreden.

Hoeveel subsidie krijgt u?

Het financiële voordeel van de WBSO verloopt via twee tarief-schijven. In de eerste schijf kunnen inhoudingsplichtigen en ondernemers 32% van hun S&O-(loon)kosten tot en met een bedrag van € 350.000 in mindering brengen op de af te dragen loonbelasting / premie volksverzekeringen. Voor starters geldt een percentage van 40% in de eerste schijf. Als de S&O-(loon)kosten meer bedragen dan € 350.000 dan geldt een tarief in de tweede schijf van 16% (2018: 14%). Een overzicht van de geldende bedragen en percentages in 2019:



Een overzicht van de geldende bedragen en percentages in 2019:

Afdrachtvermindering S&O	Bedrag 2018	Percentage 2018	Bedrag 2019	Percentage 2019
Over alle kosten, maximaal	€ 350.000	32%	€ 350.000	32%
Voor starter, over alle kosten	€ 350.000	40%	€ 350.000	40%
Over het meerdere van alle kosten		14%		16%

WBSO-mededeling 2018

Indien u in 2018 gebruik heeft gemaakt van de WBSO bent u verplicht na het einde van het kalenderjaar een mededeling van de daadwerkelijk bestede uren en gemaakte kosten en uitgaven te doen aan de RVO. Dit moet dan uiterlijk op 31 maart 2019.

Indien is gekozen voor het forfaitaire regime, hoeft geen mededeling omtrent de gerealiseerde kosten en uitgaven gedaan te worden. De verplichting tot mededelen geldt ook wanneer er wel een S&O-verklaring is afgegeven, maar uiteindelijk toch geen S&O-werkzaamheden zijn verricht (en er dus geen gebruik is gemaakt van de S&O-afdrachtvermindering).

Voor de mededeling voor 2018 is het voor het eerst mogelijk om het aantal gerealiseerde S&O-uren en kosten en uitgaven voor alle in een kalenderjaar afgegeven S&O-verklaringen, gezamenlijk te doen. U hoeft dus maar één mededeling te doen, waarbij de S&O-uren, kosten en uitgaven worden opgegeven voor héél 2018.

Administratieve verplichtingen

U moet een S&O-administratie bijhouden en deze voor controle beschikbaar houden. Uit deze administratie blijken de door uw werknemers aan R&D-projecten bestede uren en eventueel andere door u gemaakte kosten ter zake. De S&O-administratie geeft per project inzicht in de aard, de inhoud en de voortgang van de uitgevoerde R&D-werkzaamheden.

Wat te doen?

Laat geen subsidiegeld liggen. Beoordeel tijdig of uw organisatie tijd en geld wil besteden aan speur- en ontwikkelingswerk. Wij hebben ruime ervaring met het begeleiden van subsidieaanvragen.

Tip

Dien ook de Burgerservicenummers (BSN) van de S&O-medewerkers in 2018 in! Tijdens het mededelen van de gerealiseerde S&O-uren over 2018, hebt u uw administratie voor 2018 toch al bij de hand. Wij adviseren u daarom om ook direct de BSN's van de S&O-medewerkers die in 2018 bij u in dienst zijn in te dienen. Het S&O-uurtarief in 2020 wordt vastgesteld aan de hand van deze BSN's.



8. Wat u in 2019 moet weten over tewerkstellingsvergunningen

Indien u werknemers van buiten de Europese Unie in Nederland tewerkstelt, zijn er ook in 2019 enkele belangrijke ontwikkelingen waarvan u op de hoogte moet zijn.

8.1 | Working Holiday Program (WHP) / Working Holiday Scheme (WHS)

Ter bevordering van de kennismaking met Nederlandse cultuur kunnen jongeren uit Argentinië, Australië, Canada, Nieuw-Zeeland en Zuid-Korea maximaal één jaar naar Nederland komen op grond van het Working Holiday Program (WHP)/ Working Holiday Scheme (WHS). Dit programma is een wederkerig cultureel uitwisselingsprogramma voor jongeren van 18 tot en met 30 jaar. Gedurende het verblijf is het toegestaan een korte studie of cursus te volgen en incidenteel werk te verrichten. Het is dus een verblijfsvergunning met werkmogelijkheden.

Het incidentele en ondersteunende karakter van deze verblijfsvergunning is een belangrijke voorwaarde waar de werkgever rekening mee moet houden. De vreemdeling mag niet meer dan twaalf weken aaneengesloten werken bij eenzelfde werkgever. Daarbij is het niet toegestaan het aantal uren uit te spreiden over een periode van meer dan twaalf weken. Na deze aaneengesloten twaalf weken mag de vreemdeling weer twaalf weken aaneengesloten bij een andere werkgever aan het werk. Hiertegenover staat geen tewerkstellingsvergunningverplichting voor de werkgever. Verlenging van deze verblijfsvergunning wordt niet toegestaan.

Als de vreemdeling met een WHP-/WHS-verblijfsvergunning na afloop van zijn of haar vergunning in Nederland wil blijven, kan een verblijfsvergunning met een ander verblijfsdoel worden aangevraagd. Vanzelfsprekend moet aan de voorwaarden voor dit andere specifieke verblijfsdoel worden voldaan.

8.2 | De verplichtingen van een erkend referent

De erkenning als referent door de Immigratie - en Naturalisatiedienst (IND) is vaak een belangrijke eerste stap voor een werkgever die veelvuldig kennismigranten uit het buitenland wil werven ter versterking van zijn organisatie. Het zijn van erkend referent is vereist voor een organisatie die verblijfsvergunningsaanvragen voor kennismigranten wil indienen. Naast de gewone informatie-, administratie- en bewaarplicht moet een erkend referent ook voldoen aan de zorgplicht. Het niet naleven van deze plichten kan leiden tot verschillende sancties van de IND.

In 2017 heeft de Inspectie SZW in samenwerking met de IND verschillende gerichte inspecties uitgevoerd bij werkgevers met kennismigranten in dienst. De Inspectie SZW kijkt of de migrant wel in Nederland mag werken en of er voldoende loon wordt betaald. De IND kijkt tevens of de erkend referent voldoet aan de vereiste verplichtingen en kwalificaties. In oktober 2018 zijn de resultaten van dit project gepubliceerd. Een derde van deze werkgevers is beboet omdat er daadwerkelijk misstanden zijn geconstateerd. Daarnaast is de erkenning van een aantal bedrijven ingetrokken. Dit is voor werkgevers de sanctie met de meeste gevolgen aangezien dit betekent dat er geen kennismigranten voor deze organisatie mogen werken.

8.3 | Brexit: en nu?

Op 29 maart 2019 verlaat het Verenigd Koninkrijk de Europese Unie. Een Brexitdeal volgt als het ontwerpakkoord van 14 november 2018 wordt goedgekeurd door het Britse Lagerhuis en de regeringsleiders van de Europese Unie.

Indien een deal wordt bereikt, kunnen Britse onderdanen die momenteel in Nederland verblijven op grond van het Unierecht dit verblijfsrecht blijven uitoefenen tot 31 december 2020. De IND zal automatisch contact opnemen met Britse onderdanen, die zich in de Basisregistratie Personen (BRP) hebben geregistreerd, om een nieuwe verblijfsstatus aan te vragen.

Indien er geen Brexitdeal wordt bereikt, zal de IND ook contact opnemen met de Britse onderdanen die zich in de BRP hebben geregistreerd. Aan hen zal worden gevraagd actie te ondernemen vóór 29 maart 2019. De inhoud van deze berichten is tot op heden nog onbekend. Wel beoogt de Nederlandse overheid een oplossing te bieden met rechtmatig verblijf als uitgangspunt.

Op basis van het bovengenoemde is het zeer belangrijk dat het woonadres in de BRP correct is. In beide gevallen (wel of geen Brexitdeal) ontvangen de Britse onderdanen bericht met verdere instructies van de IND op het opgegeven adres.

8.4 | Salarisnorm kennismigranten in 2019

Houders van de vergunning als kennismigrant mogen op basis van hun verblijfsvergunning in Nederland werken zonder afzonderlijke tewerkstellingsvergunning. Zij dienen te voldoen aan een vastgesteld salariscriterium. Daarenboven moet de werkgever zijn geregistreerd als erkend referent bij de IND. Met ingang van 1 januari 2019 gelden de volgende bruto maandnormen (exclusief 8% vakantietoeslag).

De salarisnormen 2019 zijn:


	Kennismigrant	Werkvergunning overplaatsing	Werkvergunning trainee	Werkvergunning kort verblijf
Werknemer jonger dan 30 jaar:	€ 3.299	€ 4.500	€ 3.299	€ 3.299
Werknemer 30 jaar en ouder:	€ 4.500	€ 4.500	€ 3.299	€ 4.500
Afgestudeerden (na zoekjaar):	€ 2.364	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
EU Blue Card:	€ 5.272	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

De vermelde bedragen zijn exclusief vakantietoeslag en worden voor de loontoets in de kennismigrantenregeling met 8% vakantietoeslag verhoogd.

Om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning voor een overplaatsing binnen onderneming, geldt dat een marktconform salaris moet worden betaald. De IND heeft bevestigd dat de salariscriteria voor kennismigranten als marktconform worden gezien. Voor aanvragen die voor 1 januari 2019 zijn ontvangen door de IND, geldt dat het salariscriterium van 2018 van toepassing is. Voor aanvragen tewerkstellingsvergunning die door het UWV worden beoordeeld, geldt de datum van indiensttreding als uitgangspunt.

Wat te doen?

Stel u op de hoogte van het vereiste van tewerkstellingsvergunningen, zeker nu de Brexit haar schaduwen vooruit werpt. Bent u een door de IND erkend referent? Weet dan dat na controles door de Inspectie SZW een derde deel van de bezochte referenten is beboet, omdat de verplichtingen niet, niet juist of niet volledig waren nageleefd. Onze immigratiespecialisten weten van de hoed en de rand.



9. Wat u in 2019 moet weten over de wijzigingen in het arbeidsrecht

Dit hoofdstuk is geschreven door onze collega's van de Sectie Arbeidsrecht van HVG Law.

9.1 | Van 'zekerheid' naar 'balans'

'Vast werk minder vast' en 'flexwerk minder flex'. Dit blijft een uitdaging voor de wetgever binnen het arbeidsrecht. Het is de ambitie om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden. Daarbij hoort ook een soepel(er) ontslagrecht. Voor de groep die zelfstandig wil opereren, moet betere bescherming worden geboden tegen schijnzelfstandigheid.

Deze ambities vormden ook al de basis voor de huidige wet, de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) die in 2015 in werking trad. Nu deze wet niet tot de gewenste uitkomst heeft geleid, zijn bovengenoemde doelstellingen opnieuw in het Regeerakkoord van 2017 gepresenteerd. Inmiddels zijn deze verwerkt in het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). In november 2018 is het advies van de Raad van State gepubliceerd en gelijktijdig is het wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Het advies van de Raad van State is overigens kritisch, hij acht het niet aannemelijk dat de nieuwe wet de huidige knelpunten op de arbeidsmarkt zal wegnemen. Ook vanuit de arbeidsrechtpraktijk is kritiek geleverd op de WAB.

9.2 | Terug naar een soepeler ontslagrecht

Sinds het strikte en gesloten ontslagstelsel van de WWZ is er in de praktijk behoefte ontstaan aan meer beoordelingsvrijheid van de rechter. Daarom beoogt de nieuwe wetgeving een zogenaamde cumulatiegrond toe te voegen, dit is een instrument om verschillende ontslaggronden te kunnen combineren om toch tot een redelijke grond voor ontslag te kunnen komen. Tot nu toe was dit niet mogelijk en moet iedere ontslaggrond op zichzelf voldragen zijn. Met deze wijziging zijn we deels terug bij de situatie voor de WWZ, waar de rechter op dit punt ook een grotere vrijheid had.

Ter compensatie voor het combineren van onvoldragen ontslaggronden, kan de rechter een extra vergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding (bovenop de reeds bestaande transitievergoeding). De billijke vergoeding, die een rechter kan toekennen als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, blijft ongewijzigd. Aandachtspunt is bijvoorbeeld de vraag hoe deze vergoedingen vervolgens weer op elkaar aansluiten, aangezien in beide een element zit van 'verwijtbaar handelen' van de werkgever.

9.3 | Dienstverlening binnen de EU (WagwEU)

Met de beoogde wetwijziging krijgen werknemers meteen vanaf het begin van hun arbeidsrelatie al recht op de transitievergoeding in plaats van eerst na twee jaar. Dit betekent dat een werkgever bij kortdurende contracten meer kosten zal moeten dragen.

De berekening van de transitievergoeding wordt eveneens gewijzigd: waar de vergoeding eerst bestond uit een zesde maandsalaris per zes volle maanden, zal deze nu voor elk heel jaar een derde maandsalaris bedragen. De transitievergoeding zal daarnaast worden berekend zonder de duur van de arbeids-overeenkomst af te ronden naar hele dienstjaren, om te voorkomen dat een groep werknemers alsnog achter het net vist.

Tot slot zal de 'verhoging' wanneer het dienstverband langer dan tien jaar heeft geduurd, bij de invoering van de WAB worden afgeschaft. Er wordt daarmee geen extra compensatie meer toegekend voor langdurig arbeidscommitment.

De huidige bestaande overgangsregeling voor 50+ werknemers met meer dan tien jaar dienstverband blijft nog van kracht gedurende de overgang periode tot 1 januari 2020.

9.4 | Flex minder flex

Om de tijdelijke werknemers te beschermen, mogen tijdelijke contracten niet onbeperkt worden aangeboden. Nu is bepaald dat de maximale periode waarbinnen drie elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten kunnen worden afgesloten, twee jaar bedraagt. Dit wordt drie jaar. Met deze aanpassing gaan we weer terug naar de situatie van vóór de WWZ.

De keten van tijdelijke contracten wordt pas doorbroken als er een tussenpoos van zes maanden tussen de contracten zit, dit blijft onveranderd ten opzichte van de huidige wetgeving. Hiervan kan sectoraal worden afgeweken als het werk hierom vraagt. De tussenpoos kan dan in een cao worden teruggebracht naar drie maanden. Ook voor ander terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht kunnen uitzonderingen worden gemaakt. Sociale partners zullen hier sectorale afspraken over kunnen maken. Voor invalskrachten die tijdens periodes van ziekte in het primaire onderwijs werkzaam zijn, is de ketenregeling in de reguliere vorm niet van toepassing en zal een andere regeling gelden.

9.5 | Proeftijd

Ten aanzien van de proeftijd bepaalt het wetsvoorstel dat de mogelijkheden voor een langere proeftijd worden verruimd. Indien een werkgever als eerste contract een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, kan de proeftijd worden verruimd naar maximaal vijf maanden. Voor contracten met een looptijd van meer dan twee jaar kan een proeftijd van maximaal drie maanden worden afgesproken. In overige gevallen blijft de proeftijd zoals deze nu is.

De verlenging van de proeftijd is een heikel punt, aangezien een langere proeftijd zorgt voor minder rechtszekerheid voor de werknemer. Dit onderdeel van het wetsvoorstel heeft dan ook voor ophef gezorgd in de praktijk, veel arbeidsrechtadvocaten en hoogleraren blijken fel tegen de verlenging van de proeftijd.

9.6 | Payrolling

Payrolling blijft onder de nieuwe wetgeving mogelijk, maar moet dienen als een instrument om werkgevers te 'ontzorgen'. Het mag dus niet (meer) worden ingezet als instrument voor de concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Het soepelere arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst (met name het uitzendbeding) zal voor payrolling buiten toepassing worden verklaard. Werknemers moeten daarnaast qua (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk worden behandeld met werknemers bij de inlener. Tot slot wordt in de nieuwe wet een definitie voor de payrollovereenkomst toegevoegd.

9.7 | Compensatie voor loondoorbetaling bij ziekte

Om te bevorderen dat het MKB meer personeel in (vaste) dienst durft te nemen, wordt de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) bij zieke werknemers verkort van twee naar één jaar. De collectieve kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme lasten dekkende premie, te betalen door kleine werkgevers. Het opzegverbod van twee jaar blijft gehandhaafd. Tevens wordt de periode waarvoor premiedifferentiatie geldt in de WGA, verkort van tien jaar naar vijf jaar.

Daarnaast is een wetsvoorstel aangenomen welke is bedoeld om werkgevers (klein en groot) tegemoet te komen bij de uitdienst-treding van langdurig arbeidsongeschikte werknemers. Nu is het namelijk zo dat de werkgevers verplicht twee jaar het loon moeten doorbetalen en daarbovenop bij einde dienstverband de transitievergoeding verschuldigd kunnen zijn. Dit wordt door veel werkgevers als een grote last ervaren. De wetwijziging maakt het mogelijk bij UWV om compensatie voor de betaalde transitievergoeding te vragen (zie ook paragraaf 11.6).

9.8 | Stand van zaken WagwEU

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) is een uitvloeisel van een Europese detachingsrichtlijn en is op 18 juni 2016 in werking getreden. Deze richtlijn beoogt een internationaal gelijk speelveld voor ondernemingen en werknemers te bereiken en te voorkomen dat op arbeidsvoorwaarden wordt geconcurrereerd tussen werknemers van verschillende lidstaten. Oneerlijke praktijken bij het detacheren van werknemers uit andere EU-lidstaten worden aangepakt.

In de Nederlandse WagwEU is voorzien in een meldingsplicht voor buitenlandse dienstverrichters. Zij dienen vóóraf onder meer aan te geven welke dienst zij komen verrichten, met welke werknemers en voor welke periode. Dienstontvangers moeten vervolgens controleren of de melding correct is gedaan en bij onjuistheid dat melden. Ten behoeve van deze meldplicht wordt in Nederland een digitaal meldsysteem geïntroduceerd. Het streven was om dit meldsysteem per 1 januari 2019 in te voeren, maar deze datum is vooralsnog opgeschoven naar 1 april 2019.

De Europese detachingsrichtlijn is in 2018 herzien en deze herziening moet vóór 1 juli 2020 in de Nederlandse wet- en regelgeving worden geïmplementeerd. De belangrijkste herzieningen zijn:

- ▶ Uitbreiding van de harde kern van arbeidsvoorwaarden waarop gedetacheerde werknemers recht hebben, zoals overwerktoeslagen, periodieke verhogingen, bonussen en eindejaarsuitkeringen;
- ▶ de duur van de detacheringstermijn mag maximaal twaalf maanden zijn, met een mogelijke verlenging van ten hoogste zes maanden. Na deze periode gelden alle arbeidswetten van het gastland;
- ▶ werkgevers moeten zorgen voor een fatsoenlijke accommodatie, in lijn met de wet- en regelgeving van het gastland.


De transportsector is voorlopig nog niet onderworpen aan de nieuwe Detachingsrichtlijn. De huidige Detachingsrichtlijn zal van toepassing blijven tot er sector specifieke regelgeving van kracht wordt. Hierover wordt op Europees niveau onderhandeld.

9.9 | Arbeidsrechtelijke wijzigingen in 2018 en 2019

- ▶ Werkgevers hadden tot 1 juli 2018 de tijd om de Arbocontracten aan te passen aan de nieuwe Arbowet die per 1 juli 2017 in werking is getreden. Dit betekent dat de Arbocontracten inmiddels moeten voldoen aan de nieuwe wetgeving.
- ▶ Per 25 mei 2018 is de nieuwe privacywetgeving in werking getreden, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG geldt voor werkgevers ten opzichte hun werknemers, onder meer ten aanzien van verwerking van persoonsgegevens in het personeelsdossier.
- ▶ De Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) is een mooi acroniem. Een afkorting die direct ook de inhoud van de wet weergeeft. Met ingang van 1 januari 2019 wordt het betaalde kraamverlof voor partners van pas bevallen moeders uitgebreid van twee dagen naar een volledige werkweek. Het verlof dient binnen acht weken vanaf de dag van de bevalling te worden opgenomen. In 2020 wordt dit kraamverlof verder uitgebreid. De werknemer mag dan in het eerste half jaar na de geboorte vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Gedurende dit geboorteverlof hoeft de werkgever geen loon door te betalen maar ontvangt de werknemer een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het dagloon. De wet beoogt bij te dragen aan een meer evenwichtige balans in de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners in het huishouden en vergroot daarmee de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt.
- ▶ Per 2019 verandert de wetgeving omtrent overwerk en tijdvoor-tijd-regelingen. Werknemers die overwerken, mogen alleen nog maar in tijd worden gecompenseerd wanneer dit is geregeld in de cao. Het is dus niet langer voldoende om dit in de schriftelijke arbeidsovereenkomst te bepalen.
- ▶ Het minimumloon stijgt opnieuw per 1 januari 2019. Bij een dienstverband van 40 uur per week wordt het wettelijk minimum voor volwassenen € 1.615,80 per maand. In 2018 was dit € 1.594,20. Ook het minimumjeugdloon stijgt (iets).

Wat te doen?

Bereid u voor op de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Beoordeel eventuele slapende arbeidscontracten met arbeidsongeschikte werknemers en claim bij beëindiging van de dienstbetrekking de transitievergoeding bij het UWV. Let op de invoering van de digitale meldingsplicht ingevolge de WagwEU en uw controleplicht. De arbeidsrechtsspecialisten van HVG Law zijn u graag van dienst.



10. Cafetariaregelingen

Cafetariaregelingen, ook wel meerkeuzesystemen genoemd, komen in de praktijk veel voor, zelfs in cao's of in ambtelijke rechtspositieregelingen. De term 'Individueel keuzebudget' (IKB) is een andere bekende benaming. Doel is het arbeidvoorwaardenpakket fiscaal vriendelijker vorm te geven. Meer netto-loon en minder werkgeverlasten.

De Belastingdienst erkent dat een cafetariaregeling een geoorloofd middel is om de belasting- en premiedruk op loon te verlagen. Deze besparing wordt bereikt door inlevering van belast loon ('bronnen') in ruil voor een vrije vergoeding of verstrekking of een werkkostenvergoeding ('doelen'). Bronnen kunnen zijn een deel van het reguliere loon, maar bij voorkeur andere loon, zoals een eindejaarsuitkering, een bonus, overwerkloon, een deel van het vakantiegeld, vermindering van vakantiedagen, et cetera. Bekende doelen - naar keuze van de werknemer - zijn een (extra) reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer, een fiets, vakbondscontributie, een studiekostenvergoeding, et cetera. Bij voldoende vrije ruimte in de werkkostenregeling zijn er met inachtneming van het zogeheten gebruikelijkheids criterium, extra mogelijkheden.

Bij een regeling horen spelregels. De belangrijkste zijn:

- ▶ Leg een cafetariaregeling als onderdeel van de arbeidvoorwaarden schriftelijk vast;
- ▶ de wijziging in de arbeidvoorwaarden moet realiteitswaarde hebben en in beginsel toekomst gericht zijn (zie echter hierna);
- ▶ de werknemer moet jaarlijks een keuze kunnen maken;
- ▶ een loonsverlaging moet in principe doorwerken naar loonafhankelijke regelingen, zoals het vakantiegeld en overwerkvergoedingen. Uitzonderingen zijn mogelijk;
- ▶ de werknemer aanvaardt deze gevolgen, zoals ook een lager uitkeringsloon bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
- ▶ bij inzet van vakantiegeld en/of vakantiedagen als bron, geldt als ondergrens de minimale rechten conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

In de praktijk wordt vaak de vraag gesteld of een loonsverlaging nadelige gevolgen heeft voor de werknemer wat betreft zijn pensioenopbouw. Wij beantwoorden deze vraag ontkennend.

Toekomst gerichte wijziging in de arbeidvoorwaarden: Handreiking Belastingdienst

Vanwege de eis van realiteitswaarde, is het wenselijk dat het inleveren van brutoloon in ruil voor een vrije vergoeding voor een langere toekomstige periode geldt, bijvoorbeeld zes maanden. Het eenmalig verminderen van het periodieke brutoloon zou dan niet mogelijk zijn. De Belastingdienst heeft echter een handreiking gepubliceerd, met daarin rekenvoorbeelden van een cafetariaregeling, waaruit iets anders blijkt. Het voorbeeld wordt gegeven van een werknemer die eenmalig zijn bruto maandloon met € 100 verlaagt, in ruil voor een voor hem vrije vergoeding van zijn vakbondscontributie. De werkgever wijst deze vergoeding aan als eindheffingsbestanddeel ten laste van de vrije WKR-ruimte.

Wat te doen?

Overweegt u invoering of uitbreiding van een cafetariaregeling? U kunt altijd contact met ons opnemen. Mogelijk biedt de werkkostenregeling voor u en uw medewerkers meer kansen.



11. Varia

11.1 | Evaluatie werkkostenregeling (WKR)

Het met juiste processen beheren en bewaken van uw vrije ruimte van 1,2% is cruciaal voor elke inhoudingsplichtige werkgever. Bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever voor zijn rekening 80% eindheffing verschuldigd over het meerdere. In 2018 is een evaluatie van de werkkostenregeling gepubliceerd.

Meer administratieve lasten

De belangrijkste conclusie van de opstellers van het evaluatie-rapport is dat de WKR niet beantwoordt aan haar oorspronkelijke doelstelling, zijnde het verminderen van de administratieve lasten van werkgevers. Deze lasten lijken juist groter te zijn geworden, vooral bij grotere werkgevers. De WKR wordt als te complex ervaren. Ook medewerkers van de Belastingdienst zelf zien de WKR niet als een verlichting van de administratieve lasten. Het kabinet betreurt deze conclusie maar is van mening dat werkgevers gebaat zijn bij zoveel mogelijk rust rond de WKR en dat er dus hooguit ruimte is voor kleine aanpassingen ter vereenvoudiging (zie hierna).

Verstrekkings op en buiten de werkplek

Verstrekkings OP de werkplek worden in de WKR onder voorwaarden op nihil gewaardeerd, maar dezelfde verstrekkings BUITEN de werkplek zijn belastbaar loon tegen de factuurwaarde dat als eindheffingsbestanddeel kan worden aangewezen. Deze afwijkende behandeling - voor bijvoorbeeld parkeerplaatsen en personeelsfeestjes - wordt als onlogisch ervaren. Het kabinet acht opheffing van het onderscheid tussen verstrekkings OP en BUITEN de werkplek om budgettaire redenen niet wenselijk.

Uitbreiding gerichte vrijstellingen

De suggestie is gedaan om de gerichte vrijstellingen uit te breiden, zoals onder meer voor de vergoeding van kosten van een 'Verklaring omtrent gedrag' (VOG) en de premie voor bestuurders-aansprakelijkheidsverzekeringen. Extra vrijstellingen leiden volgens het kabinet tot hogere administratieve lasten en daarom moet zeer terughoudend worden omgegaan met uitbreiding ervan.

Kleine aanpassingen ter vereenvoudiging

Mede vanwege de budgettaire gevolgen ziet het kabinet geen ruimte om de WKR op essentiële onderdelen aan te passen. Het zal wel in overleg met het bedrijfsleven nagaan voor welke kleine aanpassingen voldoende draagvlak bestaat. Het kabinet denkt aan:

- ▶ Het vervallen van de voorwaarde dat vergoedingen voor gerichte vrijstellingen als eindheffingsbestanddeel moeten worden aangewezen;
- ▶ een forfaitaire vaststelling - na een steekproef - van het aantal aan werknemers verstrekte gratis maaltijden;
- ▶ het herinvoeren van een normrente voor renteloze personeelsleningen. Thans is een (lastig vast te stellen) marktconforme rente belastbaar loon.

Voorstellen die het kabinet in ieder geval niet zal overnemen zijn onder meer:

- ▶ Het gericht vrijstellen van de vergoeding van de kosten van een Verklaring omtrent gedrag (VOG) en van een bestuurders-aansprakelijkheidsverzekering;
- ▶ het wegnemen van het onderscheid in fiscale behandeling van personeelsactiviteiten op de werkplek (nihilwaardering) en buiten de werkplek (belast tegen de factuurwaarde);
- ▶ het overhevelen van een resterende vrije WKR-ruimte in enig jaar, naar volgende jaren.

Stand van zaken

In het Belastingplan 2019 zijn geen veranderingen in de WKR voorgesteld, ook niet ten aanzien van de voorgenomen kleine aanpassingen ter vereenvoudiging.

Wat te doen?

De werkkostenregeling met het risico van een belastingafracht van 80% vraagt uw continue aandacht. Toets de juistheid en volledigheid van uw administratieve processen met steekproeven. De Belastingdienst doet dat ook. Pas in voorkomende gevallen de concernregeling toe.

11.2 | De gerichte vrijstelling voor zakelijke maaltijden

De werkkostenregeling (WKR) kent een gerichte vrijstelling voor vergoeding of verstrekking van zakelijke maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. 'Meer dan bijkomstig zakelijk' is meer dan 10%. In een Handreiking heeft de Belastingdienst een overzicht gegeven van wat wel en wat niet belastingvrij kan worden vergoed. Dit is niet nieuw ten opzichte van eerdere jaren, maar een verduidelijking die het standpunt van de Belastingdienst weergeeft.

In een aantal situaties is in ieder geval sprake van een zakelijke maaltijd:

- ▶ Als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten;
- ▶ bij al dan niet verwacht overwerk of werk op koopavonden;
- ▶ therapeutisch mee-eten;
- ▶ werkzaamheden aan boord van vliegtuigen, schepen, boorplatforms of kermiswagens;
- ▶ als de maaltijd onderdeel is van tijdelijke verblijfskosten.

Therapeutisch mee-eten

Sommige werknemers in de gezondheids- of welzijnszorg zijn op grond van een publiekrechtelijke regeling of (collectieve) arbeidsovereenkomst verplicht samen te eten met de hen toevertrouwde patiënten, pupillen of bewoners. Voor dit therapeutisch mee-eten hoeft u bij deze werknemers niets bij het loon te tellen.

Studiedagen

De maaltijden tijdens studiedagen zijn zakelijke maaltijden. Een vergoeding of verstrekking is gericht vrijgesteld.

Tijdelijke verblijfskosten

Maaltijden als onderdeel van tijdelijke verblijfskosten kunnen onbelast worden vergoed of verstrekt. Hiervan is sprake bij:

- ▶ Dienstreizen;
- ▶ zakelijke besprekingen met klanten buiten de vaste werkplek;

- ▶ werkzaamheden op niet-permanente locaties, bijvoorbeeld door wegenbouwers, bouwvakkers en medewerkers van een filmcrew;
- ▶ reizen van mobiele en ambulante werknemers, bijvoorbeeld vertegenwoordigers en accountants.

Tijdelijk verblijf

Er is sprake van tijdelijk verblijf in de volgende twee gevallen:

- ▶ Bij een ambulante werknemer;
- ▶ een werknemer die om zakelijke redenen woon-werkverkeer heeft tussen een tijdelijke verblijfplaats en zijn werkplek, bijvoorbeeld bij tijdelijke projecten of tijdens de wettelijke proeftijd.

Ambulante werknemers

Een werknemer is ambulant als:

- ▶ Hij vanuit zijn woning naar steeds verschillende arbeidsplaatsen reist;
- ▶ hij doorgaans op ten minste één dag per week heen en weer reist tussen zijn woning en dezelfde arbeidsplaats en hij dat doet op maximaal 20 dagen (het 20-dagencriterium).

Is de werknemer niet meer ambulant dan is vanaf dat moment de vergoeding loon van de werknemer. Dit loon kan worden aangewezen als eindheffingsloon (werkkosten).

11.3 | Voor (semi)publiekrechtelijke werkgevers: de WNT 2019

De Wet normering topinkomens (WNT) stelt het bezoldigingsmaximum vast voor zowel topfunctionarissen in loondienst als voor (ingehuurde) topfunctionarissen zonder dienstbetrekking. De verschillende maxima zijn:

	2019	2018 na aanpassing	2018 oorspronkelijk
Topfunctionarissen in loondienst			
▶ per jaar	€ 194.000	€ 189.000	€ 187.000
Topfunctionarissen zonder dienstbetrekking			
▶ eerste zes maanden, per maand	€ 25.900	€ 25.300	€ 25.300
▶ volgende zes maanden, per maand	€ 19.600	€ 19.100	€ 19.100
▶ maximaal uurtarief	€ 187	€ 182	€ 182

Het is niet altijd helder welke emolumenten wel en welke niet tot het te toetsen bezoldigingsmaximum behoren. Zo betalen overheidswerkgevers in het kader van het overgangsrecht in de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT- en prepensioenregelingen en introductie levensloopregeling (VPL) een bepaalde VPL-premie aan hun pensioenuitvoerder. Een rechter heeft in 2018 beslist dat deze premie niet tot bezoldigingsmaximum behoort, indien de topfunctionaris geen rechten ontleent aan die premiebetaling. Het Ministerie van Binnenlandse zaken neemt echter een ander standpunt in.

Er is wel duidelijkheid over door de werkgever aangewezen gebruikelijke vergoedingen en verstrekkingen ten laste van de vrije ruimte in de werkkostenregeling. Deze vergoedingen en verstrekkingen blijven buiten beschouwing bij de toets aan het bezoldigingsmaximum. Een voorbeeld is de als zodanig tijdig aangewezen premie voor een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.

Wat te doen?

Indien de totale bezoldiging van een topfunctionaris tegen het WNT-maximum aan zit, is het raadzaam het totaal van alle beloningsemolumenten kritisch te toetsen, mede op grond van het (ingewikkelde) WNT-overgangsrecht. Een overschrijding van het toegestane maximum is onverschuldigd betaald en moet door de topfunctionaris worden terugbetaald.

11.4 | Voor (semi)publiekrechtelijke werkgevers: de WNT 2019

De oorspronkelijke AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar wordt jaarlijks verhoogd en is 66 jaar en vier maanden per 1 januari 2019. De toekomstige verhogingen zijn:

- ▶ In 2020 naar 66 jaar en acht maanden;
- ▶ in 2021 naar 67 jaar;
- ▶ in 2022 naar 67 jaar en drie maanden;
- ▶ in 2023 en 2024: geen verhoging.

11.5 | Wijziging toepassing anoniementarief

U moet voor de loonheffingen het hoge anoniementarief toepassen - naast een onjuiste identificatie - indien de werknemer zijn naam, adres, woonplaats (niet: verblijfplaats) of burgerservicenummer (BSN) niet aan u heeft verstrekt óf als u redelijkerwijs moet weten dat onjuiste gegevens zijn verstrekt. In het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst is iets belangrijks gewijzigd.

Indien de werknemer een BSN heeft aangevraagd - maar nog niet gekregen - werd het in de praktijk toegestaan dat niet het anoniementarief maar het reguliere belastingtarief werd toegepast. Deze werknemer moest daartoe met een uniek personeelsnummer in de salarisadministratie worden opgenomen. Voortaan wordt een ander standpunt ingenomen:

“Als de naam, het adres, de woonplaats of het BSN ontbreekt, past u het anoniementarief toe (zie paragraaf 2.6). Dat doet u ook als de werknemer wel een BSN heeft aangevraagd, maar nog niet heeft gekregen.”

11.6 | Wijziging toepassing anoniementarief

Alle werkgevers - groot en klein - komen op verzoek in aanmerking voor compensatie van de door hen betaalde transitievergoeding aan de werknemer van wie het dienstverband is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Doel van deze regeling is om de cumulatie van werkgeverskosten bij langdurige arbeidsongeschiktheid en ontslag van de werknemer te beperken.

In de praktijk komen slapende arbeidsovereenkomsten na 104 weken ziekte van de werknemer veel voor, omdat de werkgever dat contract niet wenst te beëindigen teneinde de transitievergoeding niet te betalen. De regering wil hieraan een einde maken met het invoeren van een compensatieregeling. Deze regeling zal formeel pas in werking treden op 1 januari 2020. Vanaf deze datum kunnen verzoeken worden ingediend en het UWV beslist binnen dertien weken. U komt voor compensatie in aanmerking indien u een transitievergoeding heeft betaald aan een werknemer die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is ontslagen of wiens dienstbetrekking om die reden met wederzijds goedvinden is beëindigd sinds 1 juli 2015. Er wordt geen grens gesteld aan de omvang van de onderneming van de werkgever. Ook grote werkgevers krijgen recht op compensatie van het UWV.

Wie gaat dat betalen?

De compensatieregeling wordt gefinancierd vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). De uniforme WW-premie zal worden verhoogd:

- ▶ Met ongeveer 0,5% met ingang van 1 januari 2019, en
- ▶ structureel met circa 0,1%.

11.7 | Private leerrekeningen

De huidige scholingsaftrek in de inkomstenbelasting zal in de toekomst worden afgeschaft en vervangen door een systeem van private leerrekeningen. De in de loonheffingen bestaande gerichte vrijstellingen voor kosten van (bij)scholing en opleiding blijven bestaan. Een leerrekening is in een individueel scholingsbudget dat de werknemer over de jaargrens kan sparen en zelfs kan meenemen naar een andere werkgever. Het kabinet studeert nog op de fiscale inbedding van private leerrekeningen.

11.8 | De vrijwilligersregeling in 2019

Veel (sport)organisaties kunnen niet bestaan zonder de inzet van vrijwilligers. Aan hen kan onder voorwaarden een ook voor de inkomstenbelasting vrijgestelde vergoeding worden betaald van maximaal € 170 per maand (tot en met 2018: € 150) en maximaal € 1.700 per jaar (tot en met 2018: € 1.500).

Een van de voorwaarden is dat de organisatie een algemeen nut beogende instelling is (ANBI), een sportorganisatie of een ander lichaam, mits dat lichaam niet aan de heffing van vennootschapsbelasting is onderworpen of daarvan is vrijgesteld.

11.9 | Handig voor de praktijk: de ambtelijke Reisregeling Binnenland en Reisregeling Buitenland

Werkgevers in het bedrijfsleven kunnen voor de gericht vrijgestelde vergoeding van zakelijke verblijfkosten onder voorwaarden aansluiten bij de ambtelijke Reisregeling Binnenland en de Reisregeling Buitenland. Eén van de voorwaarden is dat uw werknemers vanuit kostenooqpunt in gelijke omstandigheden verkeren als ambtenaren op dienstreis.

Reisregeling Binnenland

De forfaitaire en belastingvrije bedragen voor 2019 zijn:

- ▶ Ontbijt € 10,13
- ▶ Lunch € 9,16
- ▶ Diner € 22,99
- ▶ Kleine uitgaven overdag € 4,52
- ▶ Kleine uitgaven 's avonds € 9,05
- ▶ Logies € 102,59

Reisregeling Buitenland

Deze regeling kent een forfaitaire etmaalvergoeding voor verblijfkosten. Voor nagenoeg alle landen ter wereld is een lijst opgesteld met een bedrag voor de maximaal vrijgestelde logieskosten, alsmede een forfaitair bedrag voor overige verblijfkosten. Het forfaitbedrag voor overige verblijfkosten is als volgt procentueel onderbouwd:

	In procenten
Ontbijtvergoeding	12%
Lunchvergoeding	20%
Dinervergoeding	32%
Vergoeding voor kleine uitgaven: ▶ 1,5% per uur × 24 uur	36%
Totaal per vol etmaal	100%

Voorbeeld Reisregeling Buitenland

Een ambtenaar en een werknemer gaan vijf dagen op zakenreis naar Rome. Zij verblijven in een hotel en nuttigen aldaar alle maaltijden. Vanuit kostenooqpunt verkeren zij in gelijke omstandigheden. De laatst vastgestelde forfaitaire vrije vergoeding (*) bedraagt voor elk van hen per vol etmaal maximaal:

- ▶ voor logies € 136
- ▶ voor overige verblijfkosten € 130
- Totaal per vol etmaal € 266
- Totaal voor 5 volle dagen € 1.330

(*) Check zo nodig de actuele bedragen op: wetten.overheid.nl/BWBR0006914/2018-10-01

11.10 | Administratieve lastenverlichting door robotisering

Robotic Process Automation (RPA) staat voor het automatiseren van repetitieve taken door middel van slimme software.

Deze taken omvatten bijvoorbeeld de overdracht van gegevens van het ene systeem naar het andere of het samenvoegen van gegevens in documenten. Het toepassen van RPA biedt meerdere voordelen. Het kan de werkdruk verminderen en/of ruimte creëren voor uw medewerkers om zich op andere (meer strategische) taken te richten. Daarnaast kan het doorlooptijden verminderen en de foutgevoeligheid verkleinen.

RPA is zeer bruikbaar in ondersteunende processen waarbij grote hoeveelheden data worden verwerkt. Robotsoftware kan met name de volgende taken uitvoeren:

- ▶ Het verkrijgen van data uit Excel files of systemen;
- ▶ het draaien van rapporten;
- ▶ het kopiëren van data;
- ▶ het controleren van data;
- ▶ het lezen, verwerken en versturen van e-mails;
- ▶ het invoeren van data in HR of payrollsystemen;
- ▶ het voorinvullen van formulieren op basis van elders beschikbare informatie.

Ook binnen HR en de loonheffingen zien wij tal van kansen om gebruik te maken van RPA. Typische HR- en payrollgebieden waar RPA kan ondersteunen zijn:

- ▶ Uitgebreide processen die bestaan uit meerdere stappen en die afhankelijk zijn van meerdere systemen (zoals de 'on- en off-boarding' van werknemers);
- ▶ arbeidsintensieve en herhaaldelijke processen - zoals het veelvuldig invoeren van soortgelijke gegevens - die gebaseerd zijn op bepaalde regels (bijvoorbeeld de salarisadministratie);
- ▶ processen waarbij men constant te maken krijgt met gegevensverwerkingsfouten (bijvoorbeeld verschillen in HR-gegevens en de salarisadministratie).

Een praktijkvoorbeeld van een onlangs door ons ontwikkelde RPA-toepassing is de aanvraag van een Nederlandse tewerkstellingsvergunning, waarbij een online formulier ingevuld moet worden. Door verschillende gegevensdragers automatisch te combineren kunnen de benodigde gegevens automatisch in het online formulier worden ingevuld, wat uiteraard tijd scheelt aan de kant van de aanvrager.

Om met RPA te beginnen, is het noodzakelijk om allereerst het onderliggende proces te bepalen. Op basis hiervan kan besloten worden hoe de robot ontwikkeld moet gaan worden. Hierbij is het belangrijk om de complexiteit van de handelingen te bepalen en in te schatten of de robot deze goed zelfstandig uit kan voeren. Daarnaast is het goed om in kaart te brengen voor welke acties juist wel menselijke interventie gewenst is. Zo zijn er situaties denkbaar waarin beslissingen niet op basis van harde of objectieve criteria genomen kunnen worden, zoals een robot dat doet. Menselijk denkwerk blijft dan noodzakelijk.

Het gebruik van RPA is zeer laagdrempelig, omdat de ontwikkeling binnen een beperkte tijdsspanne kan worden uitgevoerd en er geen aanpassingen aan het IT landschap vereist zijn. RPA vervangt (ERP)-software niet, maar kan werken met uw bestaande HR- en Payroll systemen en processen. De technologie kan case-specifieke behoeften en uitzonderingen verwerken op basis van de invoergegevens. Het concept is systeem-overstijgend, omdat het niet afhankelijk is van de integratie van systemen, maar afgestemd kan worden op de gebruikersinterface om een end-to-end oplossing te vormen.

Het kan daarom zeer de moeite waard zijn om uw bedrijfsprocessen onder de loep te nemen en te zien welke van deze processen (gedeeltelijk) kunnen worden geautomatiseerd. Het kan voor u tijd en kosten besparen. Een bijkomend voordeel is dat robots geen fouten maken.

11.11 | 'Workforce Analytics: the missing link'

Met Workforce Analytics maakt u uw medewerkersbestand inzichtelijk. Workforce Analytics benut de kracht van data om de relatie tussen de HR-praktijk en bedrijfsresultaten te identificeren. Voorbeelden hiervan zijn:

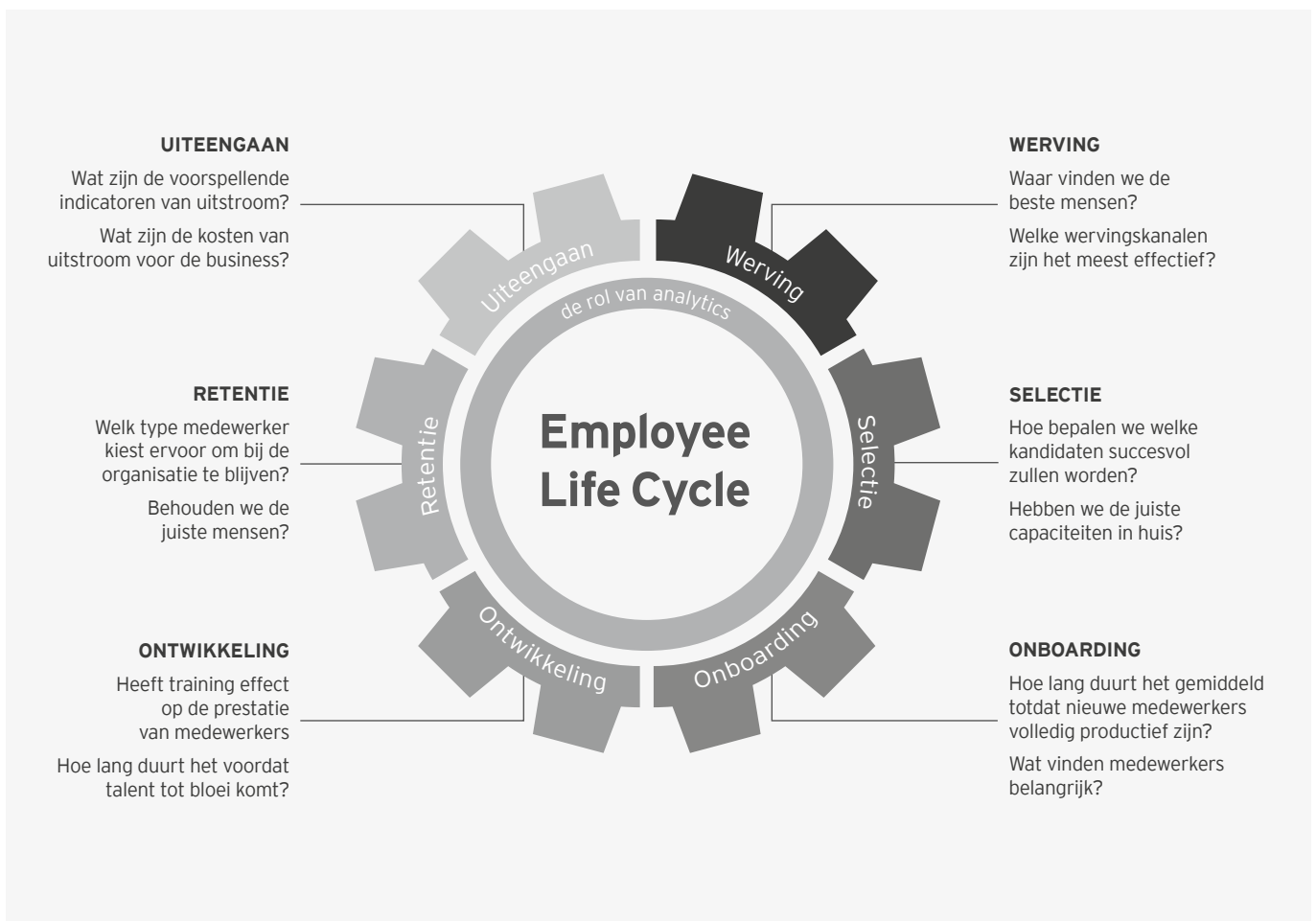
- ▶ Wat is mijn optimale personeelsplanning?
- ▶ Welke medewerkers hebben een vergrote kans om binnenkort uit dienst te treden?
- ▶ Waar vind ik de juiste talenten?
- ▶ Hoe weet ik welke kandidaten succesvol zullen zijn?
- ▶ Wat vinden mijn medewerkers belangrijk?
- ▶ Hoe kan ik mijn uitzendbeleid optimaliseren?
- ▶ Fusen we organisaties of slechts organogrammen?

'Workforce Analytics' kan u helpen een antwoord op deze vragen te vinden. Het biedt op feiten gebaseerde handvatten bij het strategisch en proactief managen van uw medewerkersbestand. Onder 'Workforce Analytics' verstaan we een gegevensanalyse (van bepaalde aspecten) van uw medewerkersbestand.

Analytics kan onder andere worden toegepast op vraagstukken in de verschillende stadia van de Employee Lifecycle, zoals werving & selectie, 'onboarding'(*), ontwikkeling, retentie, het uiteengaan, personeelsmobiliteit, personeelskosten en personele vraagstukken rondom fusies en overnames.

Met 'Workforce Analytics' ontsluiten wij data uit uw gehele organisatie en vullen deze waar nodig aan met branche gegevens. Veelal is het grootste deel van de benodigde informatie al aanwezig binnen de organisatie of wordt deze gelinkt aan externe databestanden. Wij doen dat op een, vanuit data privacy oogpunt, veilige manier. Met behulp van onze analysemogelijkheden kunnen dan kruisverbanden worden gelegd die u nieuwe en veelal verrassende inzichten brengen. Hebben wij uw interesse gewekt? Neem dan contact op met een van onze contactpersonen verderop in deze brochure. Zij brengen u in contact met onze specialisten.

Een schematische voorstelling laat zien wat 'Workforce Analytics' inhoudt:



(*) 'Onboarding' is de Engels term voor 'socialisatie' van nieuwe medewerkers dat verder gaat dan een eenvoudige introductie tot de werkplek. 'Onboarding' verwijst naar het mechanisme waardoor nieuwe medewerkers de nodige kennis, vaardigheden en gedrag verwerven om insiders te worden binnen de organisatie.



Bijlage

De cijfers 2019

- 01 Heffingspercentages loon- en inkomstenbelasting 2019

- 02 Premiepercentages, maximum premieloon en dergelijke sociale verzekeringen 2019

- 03 Loonheffingskortingen 2019

- 04 Waarderingsnormen 2019 in de werkkostenregeling

- 05 Eindheffings- en andere bijzondere tarieven in de loonheffingen 2019

- 06 Overige cijfers 2019

1. | Heffingspercentages loon- en inkomstenbelasting 2019

De tabel 1.1 betreft personen die de AOW-gerechtigde leeftijd (2019: 66 jaar en vier maanden) nog niet hebben bereikt en de tabel 1.2 geldt voor personen die deze leeftijd wel hebben bereikt. Ter vergelijking vermelden wij ook de cijfers 2018.

Tabel 1.1 Heffingspercentages voor personen jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd

Jaar 2019

Belastbaar inkomen meer dan	Doch niet meer dan	Belastingtarief	Tarief premie volksverzekeringen	Totaal tarief	Heffing over totaal van schijven
€	€	%	%	%	€
-	20.384	9,00	27,65	36,65	7.470
20.385	34.300	10,45	27,65	38,10	12.771
34.301	68.507	38,10	-	38,10	25.803
68.508	-	51,75	-	51,75	-

Jaar 2018

Belastbaar inkomen meer dan	Doch niet meer dan	Belastingtarief	Tarief premie volksverzekeringen	Totaal tarief	Heffing over totaal van schijven
€	€	%	%	%	€
-	20.142	8,90	27,65	36,55	7.361
20.143	33.994	13,20	27,65	40,85	13.019
33.995	68.507	40,85	-	40,85	27.117
68.508	-	51,95	-	51,95	-

Tabel 1.2 Heffingspercentages voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt (geboren in 1946 of later*)

Jaar 2019

Belastbaar inkomen meer dan	Doch niet meer dan	Belastingtarief	Tarief premie volksverzekeringen	Totaal tarief	Heffing over totaal van schijven
€	€	%	%	%	€
-	20.384	9,00	9,75	18,75	3.822
20.385	34.300	10,45	9,75	20,20	6.632
34.301	68.507	38,10	-	38,10	19.664
68.508	-	51,75	-	51,75	-

Jaar 2018

Belastbaar inkomen meer dan	Doch niet meer dan	Belastingtarief	Tarief premie volksverzekeringen	Totaal tarief	Heffing over totaal van schijven
€	€	%	%	%	€
-	20.142	8,90	9,75	18,65	3.756
20.143	33.994	13,20	9,75	22,95	6.934
33.995	68.507	40,85	-	40,85	21.032
68.508	-	51,95	-	51,95	-

*Voor personen die zijn geboren in 1945 of eerder geldt een iets afwijkende tweede schijfgrens. De tarieven zijn hetzelfde.

2. | Premiepercentages, maximum premieloon en dergelijke sociale verzekeringen 2019

Tabel 2.1 Premiepercentages volksverzekeringen en werknemersverzekeringen 2019

Premie	Werkgever	Werknemer	Totaal	Maximum premieloon 2019	Maximum premieloon 2018
	%	%	%	€	€
AOW	-	17,90	17,90	34.300	33.994
ANW	-	0,10	0,10	34.300	33.994
WLZ	-	9,65	9,65	34.300	33.994
<i>Totale premie volksverzekeringen</i>	-	27,65	27,65	-	-
Werknemersverzekeringen:					
* Basispremie WAO/WIA	6,46	-	6,46	55.927	54.614
* Werkgeversbijdrage kinderopvang	0,50	-	0,50	55.927	54.614
* Premie Werkhervattingskas (gemiddeld)	1,22	-	1,22	55.927	54.614
* WW-premie	3,60	-	3,60	55.927	54.614
* Sectorfondspremie (gemiddeld)	0,77	-	0,77	55.927	54.614
* Uitvoeringsfonds voor overheid (Ufo)	0,78	-	0,78	55.927	54.614

Tabel 2.2 Bijdragen voor de Zorgverzekeringswet 2019

	Bijdragen	Maximum bijdrageloon 2019	Bijdrage 2018
	%	€	
Inkomensafhankelijke bijdrage (werkgeversverplichting)	6,95	55.927	6,90% over maximaal € 54.614
Inkomensafhankelijke bijdrage werknemer zonder werkgeversverplichting	5,70	55.927	5,65% over maximaal € 54.614

3. | Loonheffingskortingen 2019

Er zijn in 2019 zes loonheffingskortingen, waarvan vier reeds zijn verwerkt in de loonbelastingtabellen:

- ▶ Algemene heffingskorting
- ▶ Arbeidskorting
- ▶ Ouderenkorting
- ▶ Alleenstaande ouderenkorting

Twee heffingskortingen moet u zelf berekenen en toepassen:

- ▶ Jonggehandicaptenkorting
- ▶ Levensloopverlofkorting (geen opbouw meer ná 2011)

Tabel 3.1 Loonheffingskortingen 2019

Loonheffingskorting	Jonger dan AOW-gerechtigde leeftijd (€)		AOW-gerechtigden (€)	
	2019	2018	2019	2018
Algemene heffingskorting (inkomensafhankelijk)				
▶ maximaal	2.477	2.265	1.268	1.157
▶ minimaal	0	0	0	0
Arbeidskorting (inkomensafhankelijk)				
▶ maximaal	3.399	3.249	1.740	1.659
▶ minimaal	0	0	0	0
Ouderenkorting (lage inkomens)			1.596	1.418
Ouderenkorting (hoge inkomens)			0	72
Alleenstaande ouderenkorting			429	423
Jonggehandicaptenkorting	737	728		
Levensloopverlofkorting (per jaar van deelname tot en met 2011)	215	212		

Tabel 3.2 Overzicht afbouw arbeidskorting 2017 - 2019

Met ingang van 2019 wordt de arbeidskorting versneld afgebouwd:

Inkomen (in euro's)	2019	2018	2017
10.000	316	316	361
20.000	3.123	3.123	3.192
30.000	3.399	3.249	3.223
40.000	2.986	3.001	2.951
50.000	2.386	2.641	2.591
60.000	1.786	2.281	2.231
70.000	1.186	1.921	1.871
80.000	586	1.561	1.511
90.000	0	1.201	1.151
100.000	0	841	791
110.000	0	457	431
120.000	0	121	71
130.000	0	0	0

4. | Waarderingsnormen 2019 in de werkkostenregeling

In 2019 gelden de volgende normbedragen:

- ▶ Gericht vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen: maximaal € 0,19 per kilometer (2018 en 2019).
- ▶ Maaltijden op de werkplek indien geen bijkomstig zakelijk belang: € 3,35 (2018: € 3,35) per gratis maaltijd. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de aard van de maaltijd (lunch, diner, koud, warm). Op de werkplek verstrekte consumpties worden op nihil gewaardeerd.
- ▶ Bepaalde vormen van huisvesting en inwoning: € 5,55 (2018: € 5,55) per dag.
- ▶ Vergoeding voor herinrichtingskosten bij een zakelijke verhuizing: maximaal € 7.750 (2018 en 2019). Daarnaast is een vergoeding voor de werkelijke kosten van het overbrengen van de inboedel gericht vrijgesteld.
- ▶ Vrijwilligersregeling: maximaal € 170 per maand en € 1.700 per jaar in 2019 (2018: € 150 respectievelijk € 1.500). Het maximale uurtarief stijgt van € 4,50 naar € 5,00.
- ▶ Producten uit eigen bedrijf (personeelskortingen): 20% van de waarde in het economische verkeer met een maximum van € 500 per jaar (2019 en 2018).

Het voordeel van een renteloze of laagrentende personeelslening - ook voor de lening ter financiering van de eigen woning - is niet genormeerd. Dit rentevoordeel wordt gesteld op de waarde in het economische verkeer, zijnde (het verschil met) de marktrente voor de desbetreffende lening. Het voordeel van een renteloze lening voor de aanschaf van een fiets, een elektrische fiets of een elektrische scooter is belastingvrij.

5. | Eindheffings- en andere bijzondere tarieven in de loonheffingen 2019

Tabel 5.1 Eindheffingstarieven

Eindheffingstarieven (%)	2019		2018	
	Gebruteerd	Enkelvoudig	Gebruteerd	Enkelvoudig
Aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden				
▸ met loonheffingskorting	8,60	8,00	9,80	9,00
▸ zonder loonheffingskorting	56,20	36,00	56,20	36,00
Anonieme werknemers	108,30	52,00	108,30	52,00*
Niet-anonieme werknemers, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, afhankelijk van jaarloon	57,80 61,50 107,20	36,65 38,10 51,75	57,60 69,00 108,10	36,55 40,85 51,95
Niet-anonieme werknemers, die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, afhankelijk van jaarloon	23,00 25,30 61,50 107,20	18,75 20,20 38,10 51,75	22,90 29,70 69,00 108,10	18,65 22,95 40,85 51,95
Bestelauto die doorlopend afwisselend door twee of meer werknemers wordt gebruikt		€ 300 per jaar		€ 300 per jaar

Tabel 5.2 Tarieven pseudo-eindheffingen

Pseudo-eindheffingen (%)	2019	2018
Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU)	52%	52%
Excessieve vertrekvergoedingen	75%	75%

Tabel 5.3 Afwijkende tarieven voor bijzondere groepen werknemers

	2019	2018
Artiesten en beroepssporters		
▸ inwoners van Nederland	36,65%	36,55%
▸ inwoners van een verdragsland	20,00%	20,00%
▸ inwoners van een niet-verdragsland	20,00%	20,00%
Aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden		
▸ met loonheffingskorting	8,00%	9,00%
▸ zonder loonheffingskorting	36,00%	36,00%

6. | Overige cijfers

	2019	2018
Minimum bedrag gebruikelijk loon voor aandeelhouders met een aanmerkelijk belang	€ 45.000	€ 45.000
Minimum bedrag gebruikelijk loon startende ondernemers	Wettelijk minimumloon (circa € 21.000)	Wettelijk minimumloon (circa € 20.000)
Pseudo-eindheffing bij vertrekvergoeding hoger dan	€ 551.000	€ 544.000
Maximaal pensioengevend loon	€ 107.593	€ 105.075

Inkomensgrenzen 30%-regeling

Voor ingekomen werknemers met schaarse specifieke deskundigheid gelden bepaalde salarissenormen (bedoeld is het fiscale loon).

	2019	2018
Gepromoveerden, promovendi en masters (jonger dan 30 jaar)	Meer dan € 28.690	Meer dan € 28.350
Bepaalde wetenschappers en artsen in opleiding tot specialist	Geen salarissenorm	Geen salarissenorm
Overige werknemers	Meer dan €37.743	Meer dan € 37.296

Subsidiebedragen Wet tegemoetkomingen loondomein:

LIV gemiddeld uurloon over 2019	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar
€ 10,05 - € 11,07	€ 1,01	€ 2.000
€ 11,07 - € 12,58	€ 0,51	€ 1.000

Jeugd-LIV Leeftijd op 31 december 2018	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximale jeugd-LIV 2019 per werknemer
18	€ 0,23	€ 478,40
19	€ 0,28	€ 582,40
20	€ 1,02	€ 2.121,60
21	€ 1,58	€ 3.286,40

LKV	Duur LKV	Hoogte LKV per verloond uur	Maximum bedrag per jaar per werknemer
Uitkeringsgerechtigde oudere werknemer	3 jaar	€ 3,05	€ 6.000
Arbeidsgehandicapte werknemer	3 jaar	€ 3,05	€ 6.000
Doelgroep banenafpraak	3 jaar	€ 1,01	€ 2.000
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	1 jaar	€ 3,05	€ 6.000

Contactpersonen Praktijkgroep People Advisory Services (PAS) van Ernst & Young Belastingadviseurs LLP

Regio Amsterdam



Johan Bos

johan.bos@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 11 14

Antonio Vivaldistraat 150
1083 HP Amsterdam



Antoine Brons

antoine.brons@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 30 14

Antonio Vivaldistraat 150
1083 HP Amsterdam

Regio Rotterdam/Den Haag



Marcel de Vreede

marcel.de.vreede@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 37 67

Wassenaarseweg 80
2596 CZ Den Haag



Jan-Bertram Rietveld

jan-bertram.rietveld@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 83 22

Boompjes 258
3011 XZ Rotterdam



Wouter van Heyningen

wouter.van.heyningen@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 89 49

Wassenaarseweg 80
2596 CZ Den Haag



Peter Sassen

peter.sassen@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 83 16

Boompjes 258
3011 XZ Rotterdam

Regio Noord Oost (Zwolle/Arnhem/Utrecht)



Renzo van der Ham
renzo.van.der.ham@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 63 22

Westervoortsedijk 73
6827 AV Arnhem



Emanuel op het Veld
emanuel.op.het.veld@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 61 46

Westervoortsedijk 73
6827 AV Arnhem



Hans Verborg
hans.verborg@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 63 69

Westervoortsedijk 73
6827 AV Arnhem

Regio Zuid (Eindhoven/Maastricht)



Miriam Michiels
miriam.michiels@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 45 51

Prof. Dr. Dorgelolaan 12
5613 AM Eindhoven



Ilse Jansen
ilse.jansen@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 83 24

Prof. Dr. Dorgelolaan 12
5613 AM Eindhoven



Theo van Schendel
theo.van.schendel@nl.ey.com
Tel: +31 (0)88 407 34 96

Weert 11
6222 PG Maastricht

Over EY

EY is wereldwijd toonaangevend op de gebieden assurance, tax, transaction en advisory services. Met de inzichten en de hoogwaardige diensten die wij bieden, dragen wij bij aan het versterken van het vertrouwen in de kapitaalmarkten en economieën overal ter wereld. Wij brengen toonaangevende leiders voort die door samen te werken onze beloften aan al onze stakeholders waarmaken. Daarmee spelen wij een cruciale rol bij het creëren van een beter functionerende wereld voor onze mensen, onze cliënten en de maatschappij.

De aanduiding EY verwijst naar de wereldwijde organisatie en mogelijk naar een of meer lidfirma's van Ernst & Young Global Limited (EYG), die elk een afzonderlijke rechtspersoon zijn. EYG is een UK company limited by guarantee en verleent zelf geen diensten aan cliënten. Voor meer informatie over onze organisatie, kijk op ey.com.

Over People Advisory Services

People Advisory Services is gespecialiseerd in veel aspecten rondom arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, zowel nationaal als internationaal. Op internationaal terrein adviseren wij fiscaal en premierechtelijk over grensoverschrijdende arbeid ('Global Mobility' en 'International Social Security'). Wij maken daarbij gebruik van een wereldwijd netwerk over de gehele wereld. Ook de aspecten van verblijfs- en tewerkstellingsvergunningen ('Business Immigration') rekenen wij tot ons kennisgebied, evenals het voeren van internationale salarisadministraties ('IPD'). Bij het specialisme dat zich richt op het nationale vlak kan gedacht worden aan advisering over diverse beloningsvormen – zoals werknemersparticipaties – andere arbeidsvoorwaarden, beoordelingsvormen of beloningssystemen, HR-strategy, HR systemen, talent management en change-management. Dit onderdeel van People Advisory Services verleent onder meer specialistische diensten ook op het terrein van loonbelasting en sociale zekerheid, zoals het uitvoeren van risicoanalyses, de toepassing van de werkkostenregeling, het begeleiden van looncontroles door de Belastingdienst en het adviseren en begeleiden van aansprakelijkstellingen door de Belastingdienst. Daarbij hoort ook het voeren van bezwaar- en beroepsprocedures op het terrein van de loonheffingen.

© 2019 Ernst & Young Accountants LLP.
Alle rechten voorbehouden.

ED None
155010422

Dit document is uitsluitend bedoeld ter algemene informatie en niet als accountancy, fiscaal of anderszins professioneel advies. Gelieve voor specifiek advies contact op te nemen met uw adviseurs.

ey.com/nl