

Konferentie Nederlandse Religieuzen

Actualiteiten salaris 2021



SDB Groep

Jeroen Schrage

Cok Noordermeer

November 2020

Voorwoord

De informatiemiddag van SDB Groep wordt in 2020 als onlinebijeenkomst aangeboden. Gedwongen door de coronacrisis is dat de veilige manier om u bij te praten over de fiscale en arbeidsrechtelijke actualiteiten en de salarisontwikkelingen voor het komende jaar.

De informatie voor deze bijeenkomst is samengesteld door de gezamenlijke productspecialisten en consultants van SDB Groep. Daartoe is geput uit zeer veel brochures, brieven, wetteksten, vakbladen en branche-informatie.

Aan deze reader is de uiterste zorg besteed. De inhoud van de reader is echter informatief. U kunt er geen rechten aan ontleen. Overheidsmaatregelen en nieuwe inzichten kunnen nog aanleiding geven voor een andere invulling.

© 2020 SDB Groep

Regulusweg 11
2516 AC Den Haag
20201122

Inhoud

1	Verwachtingen 2021 in vogelvlucht	6
1.1	Het kan verkeren	6
1.2	Thuiswerken	6
1.3	Nieuwe koers in Den Haag	7
1.4	Koopkrachtontwikkeling	7
2	Belasting	8
2.1	Belastingheffing over inkomen tot € 68.507 daalt	8
2.2	Loonheffingskorting gaat omhoog	8
2.3	Tabel bijzondere beloningen	10
2.4	Heffingen inkomstenbelasting	11
2.5	Kinderopvangtoeslag	12
2.6	BSN nummer blijft vooralsnog op jaaropgave	12
3	Premies sociale verzekeringen	13
3.1	Klein, middelgroot of groot	13
3.2	Percentages	13
3.3	Wettelijk minimumloon	14
3.4	Lage inkomensvoordeel	14
4	Corona maatregelen 2020 loonheffingen	15
4.1	Schriftelijk vastleggen arbeidsovereenkomst	15
4.2	Herzieningsregel 30% overwerk tijdelijk geschrapt	15
4.3	Doorbetalen vaste onbelaste kostenvergoedingen 2020	15
4.4	Ruilen eindejaarsuitkering voor reiskosten 2020	15
4.5	Reiskostenvergoeding in 2021	16
4.6	Vrije ruimte tijdelijk vergroot in 2020	17
5	Zorgbonus	18
5.1	Zorgbonus uitbetalen	18
5.2	Gevolgen voor toeslagen en loonbeslag	18
5.3	Uitbetalen aan oud-werknemers en derden	18
5.4	Aanwijzen als eindheffingsloon	19
5.5	Berekening eindheffing	19
6	Geboorteverlof	21
6.1	Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof	21

6.2	Verwerking in de salarisadministratie.....	21
6.3	In 2022 naar betaald ouderschapsverlof.....	22
7	Auto van de zaak.....	24
7.1	Bijtelling 2021.....	24
7.2	Registratie in de salarisadministratie.....	24
8	Pensioenadministratie PFZW.....	26
8.1	Premie 2021.....	26
8.2	MijnOrganisatie PFZW.....	26
8.2	Berekening pensioenpremie toegelicht.....	27
8.2	Uitgesloten van deelname PFZW.....	27
9	Werkkostenregeling.....	28
9.1	De regeling beknopt samengevat.....	28
9.2	Vrije ruimte in 2021.....	29
9.3	Verruiming vrijstelling scholingskosten.....	29
10	Transitievergoeding.....	30
10.1	Recht op een transitievergoeding.....	30
10.2	Duur van het dienstverband.....	30
10.3	Betaling van de transitievergoeding.....	30
10.4	Ten laste van de vrije ruimte.....	31
10.5	Restant verlof bij uit dienst niet meetellen.....	31
10.6	Compensatie transitievergoeding.....	31
11	Arbeidsovereenkomst en inkomstenverhouding.....	33
11.1	De inkomstenverhouding IKV.....	33
11.2	Belangrijke nieuwe ontwikkelingen per 2022.....	33
12	Op weg naar een nieuw pensioenstelsel.....	35
12.1	Fundamentele wijziging pensioenstelsel.....	35
12.2	Nieuwe wet verandering AOW-leeftijd.....	36
12.3	Versoepeling van de RVU-heffing.....	37
12.4	Verruiming van het verlofsparen.....	38
12.5	Afkopen van een deel van het pensioen.....	38
12.6	Nabestaandenpensioen eenvoudiger.....	39
12.7	BalansBudget, Landingsbaan en pensioen na 45 jaar werken.....	39
13	Levensloopregeling vervalt.....	41

13.1	Einddatum vervroegd.....	41
13.2	Levenslooptegoed ineens uitkeren.....	41
13.3	Levenslooptegoed in de resterende maanden opnemen	41
14	Eerste jaar premiedifferentiatie WW	42
14.1	Het sturingsmechanisme premiedifferentiatie	42
14.2	Altijd lage WW-premie.....	43
14.3	Aanbod vaste uren na 12 maanden oproepkracht	44
14.4	Tijdelijke uitbreiding contractomvang	44
14.5	Overschrijding 30% contracturen (extra werken)	44
14.6	Herziening bij uit dienst binnen 2 maanden	44
15	Naar één methode salarisverwerking	45
15.1	Samenvoegen tot één methodiek	45
15.2	Motivatie voor de nieuwe methodiek.....	46
15.3	Noodzakelijke 13 ^e run eind 2020	46
15.4	Verzuimregistratie en loonbetaling tijdens ziekte	48

1 Verwachtingen 2021 in vogelvlucht



Eind 2019 was er al twijfel hoe lang de economische voorspoed nog kon voortduren. Donkere wolken pakten zich toen al samen: de financiële situatie in Italië, de Brexit, de economische machtsstrijd tussen de VS en China. Het wachten was op de eerste escalatie die de aanzet zou geven voor een recessie. Maar wie had er rekening gehouden met een virus dat de wereld een jaar lang in zijn greep zou houden?

1.1 Het kan verkeren

Met deze drie woorden heeft de dichter Bredero zich ruim 400 jaar geleden onsterfelijk gemaakt. Een uitspraak die ook vandaag de dag nog heel toepasselijk is. Heel lang nog zullen wij ons het jaar 2020 herinneren als het jaar van de lockdown en de gevolgen van het coronavirus voor onze samenleving.

Naar verwachting zal de economie dit jaar met 5,3 % krimpen. De neergaande lijn zal vermoedelijk volgend jaar weer worden omgebogen, maar het zal wel een aantal jaren duren voordat wij weer terug zijn op het peil van vóór de coronacrisis. Vergeleken met de ons omringende landen valt de situatie overigens nog mee. Waarschijnlijk omdat er een naar verhouding soepel beleid is gevoerd met de 'intelligente lockdown' en de overheidssteun voor het bedrijfsleven. Niettemin zal deze crisis vroeg of laat toch leiden tot een correctie en herschikking van de arbeidsmarkt. Voor volgend jaar moet dan ook rekening worden gehouden met een oplopende werkloosheid tot 6%, en als de tweede golf nog lang aanhoudt, wellicht zelfs tot 10% eind 2021.

De rente zal nog heel lang heel laag blijven. De Europese, Amerikaanse en Aziatische banken willen het geld lenen zeer goedkoop houden, om daarmee het economisch klimaat voor investeringen zo gunstig mogelijk te maken. Dit is mooi voor huizenkopers, maar het zijn slechte ontwikkelingen voor de pensioenfondsen. Die zullen gedwongen zijn tot premieverhogingen en mogelijk pensioenkortingen. Het nieuwe pensioenstelsel zal de oplossing moeten gaan bieden. Deze moet in 2022 vorm gaan krijgen.

Op financieel vlak wordt het in de zorg moeilijker. De Overheidsbijdrage in de arbeidskosten-ontwikkeling (OVA) wordt jaarlijks vastgesteld op basis van het Centraal Economisch Plan van het CPB van het lopende jaar. De OVA-raming voor 2021 is gedaald naar 1,72%, mede veroorzaakt door de coronacrisis. Dit heeft grote gevolgen voor de NZa-tarieven in 2022. En daarmee ook voor de loonontwikkeling.

1.2 Thuiswerken

'Werk thuis, tenzij het niet anders kan'; dat was sinds het begin van de coronacrisis de oproep van het kabinet. Inmiddels zegt tussen de 55% en 70% van de thuiswerkers dat zij het thuiswerken positief hebben ervaren. En ongeveer de helft van de thuiswerkers verwacht vaker te blijven thuiswerken als de crisis voorbij is. De voorkeur gaat hierbij uit naar één tot drie dagen per week thuiswerken. Dit blijkt uit de publicatie 'Thuiswerken en de coronacrisis' van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM).

Dit leidt tot nieuwe vraagstukken, met name ook op het vlak van (kantoor)vastgoed, telecommunicatie en medewerkersbetrokkenheid. Ruim een derde van de werkgevers overweegt de kantooruimte te

verminderen en de werkplekken anders in te richten. Want medewerkers noemen als één van de grootste nadelen van thuiswerken: het gemis van het face-to-face contact met collega's.

De thuissituatie ondergaat ook wijzigingen. Aanvankelijk maakten medewerkers vooral gebruik van hun persoonlijke apparatuur en applicaties, wat zorgde voor hogere veiligheidsrisico's. En ook de werkplek was niet zelden de huiskamertafel. Maar steeds meer bedrijven hebben maatregelen genomen om de thuis werkende medewerkers te ondersteunen, zowel wat betreft de inrichting van de werkplek als ook de facilitering van de communicatiemiddelen en applicaties. Als u dat doet, let u dan wel op de fiscale consequenties van deze verstrekkingen.

1.3 Nieuwe koers in Den Haag

Jaren achtereen is het overheidsbeleid gericht geweest op het verbeteren van het ondernemersklimaat. Want het bedrijfsleven creëert de noodzakelijke banen voor de arbeidsmarkt. Maar eind 2019 verraste het kabinet met een aantal stimulerende maatregelen gericht op de burgers. Werkgevers moesten een stapje terug doen. Inmiddels is duidelijk dat de koers gewijzigd is. De overheid neemt weer iets van de regie terug en wil meer sturend in de samenleving optreden: minder marktwerking en méér overheidssturing.

De nieuwe koers duidt op een overheid die de zorg voor de samenleving op zich neemt en naast de welvaart ook het welzijn omarmt. Dat roept de vraag op of de politiek, wellicht als gevolg van de Brexit, nu kiest om aan te haken aan het Rijnlandse model van o.a. Japan, Duitsland, de Baltische staten en de Scandinavische landen. Daar lijkt het wel op.

De vraag is of het bedrijfsleven al niet eerder deze koerswijziging heeft doorgemaakt en de overheid nu volgt. Immers, het managen is tegenwoordig meer een regiefunctie. Het hiërarchisch leidinggeven wordt nauwelijks meer getolereerd door de werkvloer. En het zijn tegenwoordig vooral de professionals zelf die de sturing bepalen. Het eind lijkt in zicht van de schaalvergroting, de overmaat aan controle en veel dirigerend management. Ondernemingen zijn niet uitsluitend gericht op prestaties en financiën, maar hebben ook oog voor de omgeving, voor het milieu en voor andere stakeholders. Een kenmerk van het Rijnlandse model en zoveel anders dan de keuzes die in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten worden gemaakt. De menselijke maat op de werkvloer is een aanduiding die wij de komende tijd steeds vaker zullen gaan horen.

1.4 Koopkrachtontwikkeling

In 2021 gaat de koopkracht met gemiddeld 0,8 % omhoog, een heel stuk minder dan in voorgaande jaren. De stijging zal het hoogst zijn in de groep van de middeninkomens. Zij profiteren het meest van de verhogingen van de algemene heffingskorting, de arbeidskorting en de verhoging van het heffingsvrije vermogen in box 3 naar € 50.000. En daarbij ook de verlaging van het belastingpercentage over de eerste schijf naar 37,1 %.

Maar er zijn ook een aantal ongunstige maatregelen. Het maximale tarief voor de aftrekposten in de inkomstenbelasting daalt naar 43 %. En verder valt vooral op dat de financiële voordelen van de zelfstandige worden afgebouwd zodat de kloof met het werknemerschap steeds kleiner wordt.

2 Belasting



Zijn het in 2020 vooral de middeninkomens die geprofitteerd hebben van de belastingmaatregelen, ook voor 2021 lijkt dat het geval te zijn. Al is dat voordeel in 2021 wel een stuk minder dan in 2020. Voor uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden is de stijging van de koopkracht minimaal. Bovendien hangt een mogelijke pensioenkorting nog steeds boven de markt.

2.1 Belastingheffing over inkomen tot € 68.507 daalt

Tot een inkomen van € 68.507 geldt in 2021 een tarief van 37,10% belasting. In 2020 was dat nog 37,35%. Bij een inkomen van € 50.000 is dat € 125 minder belasting op jaarbasis.

Een overzicht van de percentages voor de loonbelasting in 2021

Belastingtarief	2020	2021
Tarief eerste en tweede schijf	37,35%	37,10%
Lengte eerste en tweede schijf	€ 68.507	€ 68.507
Tarief derde schijf	49,50%	49,50%

De lengte van de eerste en tweede schijf samen is tot en met 2026 bevroren op € 68.507.

2.2 Loonheffingskorting gaat omhoog

De loonheffingskorting bestaat uit de algemene heffingskorting en de arbeidskorting.

Als sprake is van méér dan één dienstverband, mag de werknemer bij slechts één werkgever de loonheffingskorting toepassen. Als alle dienstverbanden over meerdere werkgevers tezamen onder modaal blijven, kan het zijn dat na het invullen van de inkomstenbelasting blijkt dat er nog recht bestaat op een restant arbeidskorting. Pas de loonheffingskorting daarom altijd toe bij de werkgever met het hoogste loonbestanddeel.

Algemene heffingskorting

De algemene heffingskorting geldt voor alle inwoners. Tot een inkomen van € 21.043 bedraagt de algemene heffingskorting € 2.837 (2020 = € 2.711). Bij een inkomen boven € 21.043 moet de maximale algemene heffingskorting worden verlaagd met 5,977 % voor het deel van het inkomen boven € 21.043.

Om een indruk te krijgen van de hoogte van de algemene heffingskorting hierbij de volgende tabel:

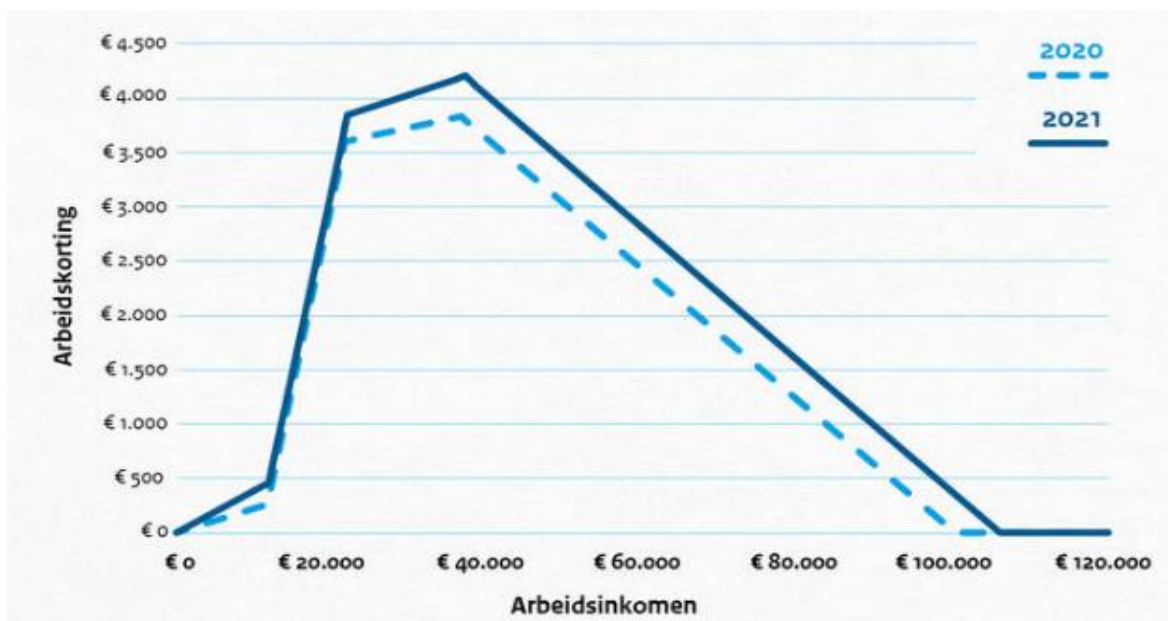
Inkomen	Algemene heffingskorting in 2021
€ 0	€ 2.837
€ 20.000	€ 2.711
€ 40.000	€ 1.704
€ 60.000	€ 508

Arbeidskorting

De arbeidskorting wordt in 2021 extra verhoogd door de stijging die voor 2022 gepland stond naar voren te halen. De maximale arbeidskorting gaat daardoor omhoog van € 3.819 naar € 4.205. Door deze maatregel gaat werken in 2021 meer lonen, zo zegt de Belastingdienst.

Inkomen	Hoogte van de korting	Korting maximaal
€ 0 - € 10.108	4,581%	€ 463
€ 10.108 - € 21.,835	€ 463 plus 28,771% over elke euro boven € 10.108	€ 3.837
€ 21.835 - € 35.652	€ 3.837 plus 2,663% over elke euro boven € 21.835	€ 4.205
€ 35.652 - € 105.700	€ 4.205 min 6 % voor elke euro boven € 35.652	
€ 105.700 en hoger	geen arbeidskorting	

De arbeidskorting grafisch weergegeven



De tabel geldt alleen voor inwoners van Nederland. Voor werknemers die geen inwoner zijn van Nederland gelden, afhankelijk van hun woonland, andere tarieven. Naast Nederland wordt onderscheid gemaakt in:

- Andere landen binnen de EU/EER (Duitsland valt daar onder)
- Overige landen (derde landen)
- België
- Suriname en Aruba

Let op het invullen van deze code in de medewerker basisgegevens in SDB HR en SDB Salaris.

Brexit

Nog altijd is het onzeker hoe Brexit vorm krijgt. Mogelijk komt er voor toepassing van de werknemersverzekeringen een overgangsrecht voor bestaande dienstverbanden van inwoners van het VK. Zij blijven dan zo lang als de dienstbetrekking duurt onder de huidige verzekerings situatie vallen. Voor nieuwe dienstverbanden ná Brexit hangt het ervan af. Komt er geen exit-verdrag, dan vallen zij in principe onder de regeling voor overige landen (derde landen). Als u met werknemers uit het VK te maken heeft, let dan in de laatste weken van 2020 extra goed op het nieuws.

Andere kortingen:

- De jonggehandicaptenkorting stijgt van € 749 naar € 761
- De ouderenkorting stijgt van € 1.622 naar € 1.703
- De alleenstaande ouderenkorting wordt € 443

2.3 Tabel bijzondere beloningen

De tabel voor werknemers jonger dan de AOW leeftijd (voor inwoners van Nederland) voor 2021

Jaarloon	Zonder loonheffingskorting	Met loonheffingskorting
€ -	37,10 %	0,00 %
€ 8.725	37,10 %	32,52 %
€ 10.917	37,10 %	8,33 %
€ 20.219	37,10 %	34,44 %
€ 21.044	37,10 %	40,41 %
€ 35.653	37,10 %	49,08 %
€ 68.508	49,50 %	55,50 %
€ 114.194	49,50 %	49,50 %

In het geval een werknemer meerdere dienstverbanden heeft (gehad) moet het loon voor de bepaling van het jaarloon bijzondere beloningen worden opgeteld. Het totale loon van alle inkomsten-verhoudingen is dan uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon bijzondere beloningen, waarbij niet uitmaakt of het om loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking gaat.

Als de werknemer het vermoeden heeft dat er met het jaarloon alsnog teveel of te weinig loonheffing wordt ingehouden, ten opzichte van wat de werknemer via zijn aangifte inkomstenbelasting moet betalen, dan kan in overleg met de werkgever het volgende worden besloten:

- Indien naar de mening van de werknemer te weinig loonheffing wordt ingehouden, kan de werknemer de werkgever toestemming verlenen méér of extra belasting in te houden. Dit kan door een hoger jaarloon op te geven of door een extra bedrag loonheffing op te geven met loonfactor 073: *Loonheffing bijzonder tarief*.
- Indien de werknemer van mening is dat het percentage bijzondere beloningen te hoog is, kan de werknemer de inspecteur verzoeken een machtiging af te geven om een lager percentage bijzondere beloningen toe te passen. De Belastingdienst stuurt de werknemer dan een brief waarin de werkgever wordt gemachtigd om een lager percentage te gebruiken. Dit percentage geldt dan alleen voor het jaar dat in de machtiging staat.

2.4 Heffingen inkomstenbelasting

Vermogensrendementsheffing

Het heffingsvrij vermogen waarover in 2021 geen belasting betaald hoeft te worden, wordt aanzienlijk verhoogd van € 30.846 naar € 50.000 per persoon. Als het vermogen boven de heffingsvrije drempel uitkomt, is in de inkomstenbelasting (box 3) de vermogensrendementsheffing van toepassing, in de veronderstelling dat met dit vermogen een zeker (spaar- en beleggings-)rendement moet zijn behaald.

De vermogensrendementsheffing werkt met drie schijven voor het vermogen boven € 50.000. Hoe hoger het vermogen, hoe verhoudingsgewijs hoger het rendement wordt verondersteld. Oftewel, het belastingpercentage stijgt naarmate het vermogen groter wordt.

Schijf	Vermogen	Belasting 2021
	Tot € 50.000	0 %
1	Voor de volgende € 50.000	0,59 %
2	Voor de volgende € 900.000	1,40 %
3	Voor het resterende vermogen boven € 1.000.000	1,76 %

Een echtpaar met een gezamenlijk spaargeld van € 180.000 betaalt in 2021:

- 2 personen x € 50.000 = € 100.000 heffingsvrij plus
- 2 personen x € 40.000 = € 80.000 x 0,59% = € 472 inkomstenbelasting in box 3

Eigenwoningforfait

Voor 2021 geldt de volgende tabel voor het eigenwoningforfait:

WOZ-waarde van	WOZ-waarde tot	Bijtelling eigenwoningforfait 2021
€ 0	€ 12.500	Geen
€ 12.500	€ 25.000	0,20%
€ 25.000	€ 50.000	0,30%
€ 50.000	€ 75.000	0,40%
€ 75.000	€ 1.100.000	0,50%
€ 1.090.000	hoger	€ 5.500 plus 2,35% over het meerdere boven € 1.100.000

De Wet Hillen wordt geleidelijk afgeschaft. Deze wet houdt in dat degene die een eigen woning bezit en weinig of geen hypotheekrenteaftrek heeft, geen bijtelling van het eigenwoningforfait krijgt. In de komende jaren wordt deze vrijstelling stapsgewijs afgeschaft. Dat houdt dus in dat mensen die hun hypotheek (bijna) volledig hebben afgelost, stapsgewijs meer eigenwoningforfait gaan krijgen.

De afbouw van de hypotheekrenteaftrek gaat door. Dat gaat met 3%-punt per jaar, totdat in 2023 wordt uitgekomen op de eerste schijf. Voor 2021 geldt als maximale hypotheekrenteaftrek 43%.

Jaar	2019	2020	2021	2022	2023
Max. tarief hypotheekrenteaftrek	49,0 %	46,0%	43,0 %	40,0%	37,05 %

2.5 Kinderopvangtoeslag

De kinderopvang wordt in 2021 duurder. Met de verhoging van de tarieven van de kinderopvang zal ook de Kinderopvangtoeslag worden verhoogd.

De maximum uurtarieven waarover ouders kinderopvangtoeslag ontvangen in 2020 worden:

Soort kinderopvang	Leeftijd	2020	2021
Dagopvang	0 - 4 jaar	€ 8,17	€ 8,46
Buitenschoolse opvang	4 – 12 jaar	€ 7,02	€ 7,27
Gastouderopvang	0 – 12 jaar	€ 6,27	€ 6,49

2.6 BSN nummer blijft vooralsnog op jaaropgave

Eind 2020 is vanuit de financiële wereld (adviseurs en hypotheekverstrekkers) een discussie gestart over de vermelding van het BSN op de jaaropgave. Regelmatig wordt door hypotheekverstrekkers een afschrift van de jaaropgave verlangd. En dan krijgt de hypotheekverstrekker en de kring van adviseurs kennis van de BSN van de aanvrager. Dat vinden zij vanuit de AVG onwenselijk en vragen daarom het BSN nummer niet meer te vermelden.

Maar in de 'Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011' (ook geldig in 2020) staat in artikel 7.4 lid 2b dat het Burgerservicenummer op de jaaropgave moet worden vermeld. Anders dan bij de loonstrook is er voor de jaaropgave dus een duidelijke basis voor het vermelden van dit gegeven. Dat is de reden dat het ook in het handboek loonheffingen 2020 als verplicht element staat.

Wellicht dat deze lobby leidt tot een aanpassing in de regelgeving, maar totdat het zover is zal SDB Groep het BSN-nummer blijven weergeven op de jaaropgave.

3 Premies sociale verzekeringen



In de sociale premies zijn volgend jaar kleine wijzigingen. Tegenover een lagere WW-premie staat een stijging van de premie ZVW. De basispremie WIA Aof wijzigt mogelijk in de toekomst. De minister heeft een wetsvoorstel ingediend om deze basispremie Aof WIA te differentiëren naar kleine en grote werkgevers.

3.1 Klein, middelgroot of groot

Op basis van het premieplichtig loon van 2019 wordt de werkgever in 2021 ingedeeld in één van de drie hiernavolgende categorieën:

- Kleine werkgever = indien het premieplichtig loon in 2019 lager is dan € 346.000
- Middelgrote werkgever = indien het premieplichtig loon in 2019 hoger is dan € 346.000 maar lager dan € 3.460.000
- Grote werkgever = indien het premieplichtig loon in 2019 hoger is dan € 3.460.000

Deze indeling bepaalt of de werkgever een individuele premie Whk betaalt of een premie die (deels) gebaseerd is op een sectorpremie.

3.2 Percentages

Een overzicht van de sociale premies voor 2021

WW-premie laag	2020	2021
Awf-premie laag tarief	2,94 %	2,70 %
Awf-premie hoog tarief	7,94 %	7,70 %
Basispremie WIA Aof (incl. opslag 0,5%*)	7,27 %	7,53 %
Rekenpremie Werkhervattingskas UWV gemiddeld	1,25 %	1,36 %

*) De uniforme opslag kinderopvang blijft gehandhaafd op 0,5%

Het maximum premieloon stijgt van € 57.232 naar € 58.311

Premie ZVW	2020	2021
Inkomensafhankelijke heffing ZVW werkgever	6,70%	7,00%
Verlaagde premie ZVW (zzp'ers en opting-in)	5,45%	5,75%
Inkomensgrens bijdrage ZVW	€ 57.232	€ 58.311

Premie PAWW

He bestuur van de Stichting PAWW heeft de premie voor 2021 vastgesteld op 0,5%. Werkgevers zijn verplicht om de werknemers te informeren over de stijging van de premie. Belangrijke nieuwe ontwikkeling is dat PAWW vanaf januari telefonisch bereikbaar zal zijn voor vragen

3.3 Wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2021 wordt het minimumloon verhoogd met 0,29%.

Het minimumloon per 1 januari 2020 bedraagt:

Leeftijd	Percentage	Januari 2021
21 jaar en ouder	100,0%	€ 1.684,80
20 jaar	80,0%	€ 1.347,85
19 jaar	60,0%	€ 1.010,90
18 jaar	50,0%	€ 842,40
17 jaar	39,5%	€ 665,50
16 jaar	34,5%	€ 581,25
15 jaar	30,0%	€ 505,45

Er is nog geen sprake van één minimumuurloon onafhankelijk van de duur van de werkweek.

3.4 Lage inkomensvoordeel

Het Lage Inkomensvoordeel (LIV) gaat per 2021 omlaag van € 0,51 naar € 0,49 per uur. Het huidige maximumbedrag van € 1.000 wordt eveneens verlaagd naar € 960.

Om in aanmerking te komen voor het LIV moet voor de betreffende werknemer voldaan zijn aan de volgende drie voorwaarden:

- De werknemer heeft in het kalenderjaar minimaal 1.248 verloonde uren;
- Het gemiddelde uurloon over het kalenderjaar bedraagt minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon;
- De werknemer is verzekerd voor één of meerdere werknemersverzekeringen.

Het lage inkomensvoordeel geldt nog in 2021, 2022 en 2023. Daarna wordt het afgeschaft.


4 Corona maatregelen 2020 loonheffingen

alleen samen krijgen we
corona onder controle

In maart werd Nederland getroffen door de coronacrisis. Heel snel heeft de regering een groot aantal maatregelen genomen om verschillende sectoren te helpen. Hieronder worden de maatregelen besproken die betrekking hebben op de salarisadministratie.

4.1 Schriftelijk vastleggen arbeidsovereenkomst

De termijn om te voldoen aan de verplichting om de arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen was al verlengd tot 1 april 2020. Deze is nog eens verlengd tot 1 juli 2020. Het betekent dat u nu toch echt alle contracten moet hebben geïnventariseerd en schriftelijk vastgelegd. Let erop dat u steeds het 'vinkje' blijft zetten in de medewerker basisgegevens (tabblad Functie).

Contract einddatum	<input type="text"/>	
Heeft schriftelijke arbeidsovereenkomst	<input checked="" type="checkbox"/>	
Extra cao-uren (week)	<input type="text"/>	

4.2 Herzieningsregel 30% overwerk tijdelijk geschrapt

Met ingang van 1 januari 2020 startte de voorwaarde om met werknemers een vast aantal uren voor onbepaalde tijd overeen te komen, om voor de lage premie WW in aanmerking te komen. Blijkt aan het einde van het jaar dat de werknemer meer dan 30% méér uren heeft gewerkt dan afgesproken, dan moet alsnog over het hele jaar de hoge premie WW worden afgedragen. Deze regel is in maart voor het hele jaar 2020 geschrapt.

In een brief aan de Tweede Kamer van 28 oktober heeft de minister toegezegd deze regel ook voor 2021 op te schorten. Maar let op: per 1 januari 2022 gaat de regel vooralsnog weer in!

4.3 Doorbetalen vaste onbelaste kostenvergoedingen 2020

Onbelaste *vaste* reiskostenvergoedingen mogen betaald blijven worden, ook al werkt men langer dan zes weken niet op locatie maar thuis. Voorwaarde is dat het recht op reiskostenvergoeding bestond op 13 maart 2020. In de praktijk betekent dat: de werknemer moet vóór 13 maart in dienst zijn gekomen. Iedereen die ná 13 maart in dienst is gekomen mag alleen een onbelaste reiskostenvergoeding ontvangen over de werkelijk gereisde dagen. Deze bepaling geldt ook voor eventuele andere *vaste* kostenvergoedingen, bijvoorbeeld voor lunch.

4.4 Ruilen eindejaarsuitkering voor reiskosten 2020

Voor woon-werkverkeer mag een medewerker € 0,19 per kilometer onbelast reiskostenvergoeding ontvangen. In veel gevallen, omdat de cao dat aangeeft, is de reiskostenvergoeding die de medewerker

daadwerkelijk ontvangt lager dan de fiscaal vrijgestelde vergoeding. Het verschil wordt ook wel aangeduid met de term 'fiscale ruimte'. Medewerkers kunnen gebruik maken van een cafetariaregeling waarin de mogelijkheid wordt geboden om de fiscale ruimte alsnog als reiskostenvergoeding (onbelast) te ontvangen, tegen inlevering van eenzelfde bedrag aan eindejaarsuitkering (bruto). Het gevolg is een lagere loonheffing en daardoor netto meer in handen. Voor de werkgever betekent de ruil minder sociale lasten.

Na de lockdown vanwege het coronavirus zijn veel medewerkers vanuit huis gaan werken. De overheid heeft op dat moment aangegeven dat de reiskostenvergoeding zoals deze vóór 13 maart 2020 was overeengekomen, onbelast door mocht blijven lopen tot 31 december 2020, ook als de medewerker geheel of gedeeltelijk thuis werkt.

Dit besluit heeft gevolgen voor het ruilen van eindejaarsuitkering tegen een hogere reiskostenvergoeding. Centraal staat de datum 13 maart 2020. Als de medewerker vóór 13 maart 2020 een overeenkomst tot het ruilen heeft afgesproken, dan kan ook over de vanaf 13 maart thuis gewerkte dagen de eventuele fiscale ruimte worden geruild. Maar is de overeenkomst met de medewerker op of ná 13 maart 2020 gesloten, dan mogen de thuiswerkdagen niet worden meegerekend in het bepalen van de fiscale ruimte. In dat geval mag uitsluitend met de daadwerkelijk gereisde dagen gerekend worden.

Als medewerkers op of ná 13 maart hebben aangegeven een deel van de eindejaarsuitkering te willen ruilen tegen een hogere reiskostenvergoeding, moeten zij inzichtelijk maken op welke dagen zij thuis hebben gewerkt. In het Excel model dat wordt gebruikt voor de berekening van de fiscale ruimte (onderdeel van uw output van oktober) is daartoe bij alle medewerkers een regel toegevoegd voor het invullen van de THUISWERKDAGEN. Deze dagen (positief opgeven) worden in de berekening automatisch verwerkt in de bepaling van de fiscale ruimte. Voor alle duidelijkheid, de opgave van de thuiswerkdagen heeft geen gevolgen voor de reeds uitbetaalde reiskostenvergoeding, slechts voor de bepaling van de hoogte van het uit te ruilen bedrag.

4.5 Reiskostenvergoeding in 2021

Met ingang van 1 januari 2021 mag geen onbelaste reiskostenvergoeding meer worden verstrekt over thuiswerkdagen. Dat betekent dat werkgevers de vaste reiskostenvergoeding van medewerkers (loonfactor 21: Reiskostenvergoeding met een vaste waarde op het tabblad Salaris 1) die geregeld thuiswerken opnieuw moeten vaststellen. Wordt toch een reiskostenvergoeding gegeven over de thuiswerkdagen, dan moet er over dat deel wel loonheffing worden ingehouden of het moet als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling worden aangewezen.

Voor medewerkers die een vaste maandelijkse reiskostenvergoeding ontvangen en die zeer regelmatig thuiswerken, kan het zijn dat de vaste reiskostenvergoeding er niet meer in zit. Er moet namelijk worden voldaan aan de 36-weken of 128-dagen-eis. Alleen als de werknemer 36 weken per jaar of 128 dagen per jaar naar een vaste werkplek reist, mag een vaste reiskostenvergoeding worden betaald. Wordt niet voldaan aan die eis, dan zal de medewerker op basis van declaratie of nacalculatie vergoed moeten worden.

Thuiswerkdagen

In SDB salaris is in de loop van 2020 de loonfactor 042: *Thuiswerkdagen* toegevoegd. Op deze loonfactor kan het aantal dagen worden opgegeven waarop de werknemer thuis heeft gewerkt en dus niet heeft gereisd. Deze dagen-loonfactor is sowieso nodig om de reiskostenvergoeding die gekoppeld is aan het aantal gewerkte dagen loonfactor 091: *Gewerkte dagen* (dit is op basis van een dagvergoeding afhankelijk

van de reisafstand), te corrigeren. Het aantal gewerkte dagen wordt in de berekening van de reiskostenvergoeding verlaagd met het aantal thuiswerkdagen dat is opgegeven met loonfactor 042: Thuiswerkdagen.

Voor het jaar 2021 wordt nog bekeken of de loonfactor 042: *Thuiswerkdagen* meer functionaliteit kan krijgen. Bijvoorbeeld om een vergoeding voor thuiswerken mogelijk te maken. Let op de berichtgeving in de software-updates hierover.

De loonfactor 042: *Thuiswerkdagen* wordt niet in SDB*ZorgPlanner geregistreerd. De opgave zal dus ingevoerd moeten worden in het systeem.

4.6 Vrije ruimte tijdelijk vergroot in 2020

De vrije ruimte in de werkkostenregeling is in mei voor het jaar 2020 tijdelijk verhoogd om werkgevers in staat te stellen wat extra's te kunnen doen voor het personeel tijdens de lock-down, zoals een bloemetje of een kleine attentie. De vrije ruimte was aan het begin van het jaar 1,7 % over de eerste € 400.000 van de loonsom en 1,2 % over het meerdere. Om werkgevers de mogelijkheid te geven 'iets extra' te doen voor hun werknemers, is de vrije ruimte voor het jaar 2020 gewijzigd naar 3,0 % over de eerste € 400.000 loonsom en 1,2 % over het meerdere. Door deze maatregel is de vrije ruimte dus maximaal € 7.200 hoger. Bij een loonsom van € 400.000 mag € 12.000 onbelast worden vergoed.

Vrije ruimte 2021 iets verlaagd

In 2021 zal de vrije ruimte naar verwachting weer 1,7 % zijn over de eerste € 400.000 loonsom. Daarboven wordt het 1,18 % over het meerdere. De verlaging van 0,02 % heeft te maken met een verruiming van de aftrek voor scholingskosten. Dit wordt in 2021 ook mogelijk voor ex-werknemers.

De reden daarvoor is dat in de praktijk vaak scholingsbudgetten die vanuit een levensfaseregeling zijn opgebouwd, onbenut blijven. Bij het einde van het dienstverband worden die dan alsnog ingezet, bijvoorbeeld om de -inmiddels ex-werknemer- te begeleiden naar een nieuwe baan. Die kosten konden niet worden afgetrokken en dat is nu gerepareerd.

5 Zorgbonus



Voor al het personeel in de zorgsector dat zich tijdens de coronacrisis extra heeft ingezet, is de zorgbonus beschikbaar gesteld. De zorgbonus kon worden aangevraagd tot en met 10 november. Als u dat heeft gedaan, dan leest u hieronder enkele tips en aandachtspunten over het uitbetalen daarvan.

5.1 Zorgbonus uitbetalen

Medewerkers ontvangen € 1.000 ongeacht hun parttimefactor. Bij de aanvraag heeft u al de selectie gemaakt wie er op basis van functie en daadwerkelijke extra inzet in aanmerking komt.

Het advies is om de zorgbonus als variabele mutatie op te nemen in een reguliere salarisrun. Dit is de eenvoudigste methode. U kunt via het menu Salaris | Start | Matrix mutaties een kolom maken met loonfactor 385: *Zorgbonus* en dan vrij vlot bij de juiste mensen het bedrag invullen. Het is ook mogelijk om, als het om een grote groep gaat, een importbestand te (laten) maken. Vraag uw consultant of de helpdesk als u daar ondersteuning bij nodig heeft. Vergeet u niet een grootboekrekening te koppelen aan de loonfactor 385: *Zorgbonus*.

Als u gebruik maakt van loonfactor 385: *Zorgbonus* boekt het programma het bedrag direct in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Let op de boekhoudkundige correcte registratie van de zorgbonus en de mogelijke eindheffing. De werkgever is slechts 'kassier', de zorgbonus en de eindheffing die daar het gevolg van zijn, zijn geen onderdeel van de exploitatie. De afhandeling vindt dan ook plaats via de balans.

5.2 Gevolgen voor toeslagen en loonbeslag

Doordat de zorgbonus als eindheffingsloon wordt geboekt in de vrije ruimte van de werkkostenregeling, telt deze niet als belast loon mee voor de medewerker. Die ontvangt het bedrag netto. De zorgbonus zit dus niet in het totaal belastbaar loon op de jaaropgaaf. Daardoor is er geen effect op eventuele huur-, kinderopvang- of zorg-toeslag.

In het geval op het salaris van de werknemer een loonbeslag is gelegd, dan valt de zorgbonus onder het loonbeslag.

5.3 Uitbetalen aan oud-werknemers en derden

Oud-werknemers

Bij werknemers die inmiddels uit dienst zijn, kunt u de mutatie ook op loonfactor 385: *Zorgbonus* invoeren. U krijgt wel een waarschuwing op het mutatieverslag, dat de medewerker inmiddels uit dienst is. Overtuig u ervan dat een eventuele nieuwe werkgever niet eveneens de zorgbonus uitbetaalt aan deze oud-werknemer. De regeling verplicht u daartoe.

Derden (ZZP-ers)

Als u de zorgbonus wilt uitbetalen aan derden (niet-werknemers) dan doet u dat buiten de salarisadministratie om. Mogelijk staan deze personen als 'personeel niet in loondienst' in SDB HR / SDB Salaris ingevoerd vanwege hun vermelding in het rooster (SDB Planning / SDB Zorgplanner), maar u kunt ook dan niet de betaling via het salarispakket realiseren. U hoeft deze 'derden' dus niet in het salarissysteem geregistreerd te hebben voor het uitbetalen van de zorgbonus!

Bij deze 'derden' moet u het volgende doen. Over de € 1.000 die u hen uitbetaalt, moet u 75% eindheffing afdragen, dus € 750 per uitbetaling. Dus niet 80% maar 75% eindheffing omdat de uitbetaling van de zorgbonus aan 'derden' niet ten laste van de vrije ruimte gaat. Bij 'derden' is er sprake van de 'eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen'. Alleen deze eindheffing van de € 750 per betaling moet in de salarisadministratie worden vastgelegd. Dit doet u door het aantal 'derden' dat de € 1.000 heeft ontvangen te vermenigvuldigen met € 750, en dit in of in één bedrag of evenzoveel maal € 750 bij een willekeurige medewerker op te geven als variabele met loonfactor 447: *eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard*. Voor de werknemer waar dit bedrag / bedragen zijn ingevoerd heeft het geen gevolgen: de bedragen komen slechts op de aangifte van de af te dragen loonheffingen te staan.

Zowel bij oud-werknemers als bij ZZP-ers (derden) moet u erop letten dat u een goede administratie heeft van de personen aan wie de zorgbonus is betaald. Aan deze personen moet u ook mededelen (doe dit schriftelijk) dat u over het bedrag eindheffing afdraagt. De ontvanger weet dan dat er niet nogmaals belasting over dit bedrag betaald hoeft te worden.

5.4 Aanwijzen als eindheffingsloon

Formeel moet u bedragen die u ten laste van de vrije ruimte in de werkkostenregeling brengt als zodanig 'aanwijzen'. Dat doet u door een document op te stellen waarin u deze betalingen benoemt. Het handboek loonheffingen van de belastingdienst zegt daar over:

"U maakt de keuze tussen eindheffingsloon en loon van de werknemer uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. U hoeft dus niet vooraf – bijvoorbeeld aan het begin van het jaar – te kiezen. De keuze blijkt bijvoorbeeld uit uw administratie, waarin u de vergoeding, verstrekking of ter beschikkingstelling opneemt als eindheffingsloon of als loon van de werknemer. Deze keuze hoeft u niet bij ons te melden."

Het volstaat dat u beschikt over een document waarin u benoemt dat u de zorgbonus aanwijst als eindheffingsloon.

5.5 Berekening eindheffing

De subsidie die u ontvangt bedraagt voor iedere werknemer € 1.000 plus € 800 voor de eindheffing.

SDB Salaris berekent automatisch welk bedrag u moet afdragen. Dit gebeurt, afhankelijk van de keuze in **SDB Beheer | Organisatie | Klantopties** bij optienummer 2 'aangifte eindheffing werkkostenregeling', in dezelfde maand óf in de salarisberekening over december.

De vrije ruimte is dit jaar 3% over de eerste € 400.000 van de loonsom en 1,2% over het meerdere. Voor zover het totaal van alle kosten die u in de werkkostenregeling heeft geboekt dit bedrag overstijgt, moet u over het meerdere 80% eindheffing afdragen. In de praktijk benutten de meeste werkgevers nooit de volledige ruimte. Dat betekent dat het onbenutte deel dit jaar wordt gebruikt voor (een deel van) de zorgbonussen. Daardoor hoeft u zeer waarschijnlijk niet voor iedere werknemer de volle € 800 af te dragen. Het bedrag dat u per saldo aan het einde van overhoudt van de € 800 eindheffing per zorgbonus, moet u op een later moment terugbetalen. Dit kunt u nalezen in de [vragen-en-antwoorden-bonus-zorg-professionals-covid-19](#) op de website van [DUS-j](#).

Het kan goed zijn om nog eens kritisch te kijken welke bedragen u verder nog in de werkkostenregeling stopt. In de uitvoer van de salarisberekening treft u het overzicht 'werkkostenkaart_ xxxx.pdf' aan. Daarop staan de werkelijke bedragen die voor uw organisatie zijn berekend.

In SDB Beheer | Organisatie | Loonfactoren kunt u per loonfactor aangeven of deze in de werkkostenregeling geboekt moet worden. In dat geval is 'Soort' = *blanco*, 'Belastbaarheid' = '1 – *onbelaste betaling*' en bij 'indicatie werkkosten' staat 'ja' of '1'.

6 Geboorteverlof



Europa wil voor een beter evenwicht tussen werk en privé zorgen, de arbeidsparticipatie van vrouwen vergroten en gelijke kansen bevorderen. Het Europees Parlement heeft daartoe in 2019 een richtlijn aangenomen die minimumeisen bevat voor kraamverlof, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof. Uiterlijk 2022 moeten de lidstaten deze verlofrechten hebben verwerkt in de nationale wetgeving.

6.1 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

Oud en bekend is het recht op twee dagen betaald bijzonder verlof bij de geboorte van het eigen kind (bij de partner van de werknemer). Adoptie is hiermee gelijkgesteld. In 2019 is dit recht uitgebreid tot 5 dagen bijzonder betaald verlof. Dit verlof moet worden opgenomen in de eerste vier weken na de geboorte.

Sinds 1 juli 2020 kunnen werknemers aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof. Dit geeft recht op nog eens vijf weken onbetaald verlof: het aanvullend geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof kan pas worden opgenomen als het 'gewone' geboorteverlof eerst is opgenomen. Tijdens dit verlof heeft de werknemer recht op een uitkering van UWV. Deze bedraagt 70% van het dagloon. In de tweede helft van 2020 is het maximum dagloon € 222,78.

Het aanvullend geboorteverlof geldt voor de ouders van kinderen die op of na 1 juli 2020 worden geboren of geadopteerd. Het moet in de eerste zes maanden worden opgenomen. Dat mag ook gespreid in de tijd gebeuren. De totale duur is dan vijf keer het aantal werkuren per week.

De uitkering moet vooraf worden aangevraagd [via de website van UWV](#). In de regel zal het enige tijd duren voordat UWV de uitkering aan de werkgever betaald. Als werkgever wilt u de werknemer niet tekort doen, dus schiet u voor. Alleen als het dienstverband na de aanvraag wordt verbroken, zal UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer betalen. Of via de nieuwe werkgever.

6.2 Verwerking in de salarisadministratie

Hoe verwerkt u (aanvullend) geboorteverlof in de salarisadministratie.

Opname 'gewoon' geboorteverlof

In SDB Salaris gaan we ervan uit dat het geboorteverlof wordt ingepland in een gekoppeld roosterplanningssysteem, zoals SDB Planning, SDB Zorgplanner of Nedap ONS. Het 'gewoon' geboorteverlof (vijf dagen) wordt in de planning opgenomen als 'bijzonder betaald verlof'.

Aanvullend geboorteverlof situatie I

U betaalt het loon voor 70% door, feitelijk het bedrag dat u van UWV ontvangt. Het planningspakket geeft voor het ingeroosterde aantal uren aanvullend geboorteverlof de uren door met loonfactor 383: *Opgenomen uren aanvullend geboorteverlof*. Het salaris over deze uren wordt met 30% gekort, waardoor een

betaling van 70% resteert. Let op: indien de werknemer meer verdient dan het maximum dagloon dan betaalt u iets teveel omdat UWV de betaling maximeert op het maximum premiedagloon. In de loonaangifte wordt voor de medewerker een letter 'G' opgenomen, ten teken dat het loon door het verlof lager is dan normaal. Werkt u niet met een planningspakket, dan kunt u de uren ook zelf met loonfactor 383: *Opgenomen uren aanvullend geboorteverlof* als variabele mutatie invoeren.

Aanvullend geboorteverlof situatie II

U betaalt het loon voor 100% door, dus neemt u tenminste 30% als werkgever voor uw rekening. Er is geen verplichting om de werknemer tijdens het aanvullend geboorteverlof door te betalen. Niet vanuit de wet en niet vanuit enige cao in onze sector. Toch bereikte ons al het geluid dat sommige werkgevers 100% van het loon willen doorbetalen tijdens het aanvullend geboorteverlof. Dat mag, maar let op dat u dan in de loonfactorbesturing van loonfactor 383: *Opgenomen uren aanvullend geboorteverlof* het percentage aanpast naar 0%. U maakt deze keuze dus eenmalig per jaar voor alle gevallen van aanvullend geboorteverlof in dat jaar. De keuze om in plaats van 70% het salaris voor 100% uit te betalen, kan dus niet op werknemersniveau worden gemaakt.

Vanaf 2022 meer werk voor de administratie

Als alle voorgenomen wetswijzigingen doorgaan, dan heeft u vanaf 1-1-2022 meer werk aan deze uitkering. U *moet* dan bij de werknemer het salaris korten wegens het onbetaald verlof. Eventueel geeft u een aanvulling op de uitkering apart door. Het voorschot op de uitkering moet u in een nieuw dienstverband (IKV) aangeven. Na ontvangst van de uitkering van UWV moet u het voorschot corrigeren. Zie ook het hoofdstuk over medewerkers en dienstverbanden en de vooruitzichten voor 2022.

6.3 In 2022 naar betaald ouderschapsverlof

Uitvoering gevend aan Europese besluiten, zal in 2022 het betaald ouderschapsverlof worden geïntroduceerd. Ouders van jonge kinderen krijgen vanaf 2 augustus 2022 negen weken van het ouderschapsverlof deels doorbetaald.

Nu al kunnen ouders 26 weken ouderschapsverlof opnemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dat verlof is in principe onbetaald, tenzij werkgever en werknemers daar binnen hun bedrijf of cao andere afspraken over maken. Daardoor kan niet iedereen het zich veroorloven gebruik te maken van het verlof: slechts een derde van de ouders neemt ouderschapsverlof op.

Vanaf augustus 2022 worden 9 van de 26 weken ouderschapsverlof gedeeltelijk betaald verlof. Ouders krijgen straks van UWV een uitkering ter hoogte van 50% van hun (maximum) dagloon. Om ervoor te zorgen dat zowel UWV als bedrijven zich kunnen voorbereiden op deze regeling gaat de verlofregeling pas vanaf augustus 2022 in.

Een belangrijk element van het betaalde verlof is daarnaast dat het moet worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Daarmee krijgen gezinnen meer tijd om te wennen aan de nieuwe situatie en om samen bewust keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen. De overige 17 weken verlof blijven wettelijk onbetaald en kunnen nog steeds tot de achtste verjaardag van het kind worden opgenomen. Het blijft mogelijk voor werkgevers en werknemers om daar aanvullende afspraken over te maken. Het betaald ouderschapsverlof zal worden gefinancierd door een verhoging van de Aof-premie.

Verlof rond geboorte in het kort

De medewerker die zelf bevalt, heeft *vanaf 2 augustus 2022* recht op:

- Minimaal 10 weken betaald bevallingsverlof (16 weken incl. zwangerschapsverlof);
- 9 weken betaald ouderschapsverlof (50% uitkering van UWV indien de uren worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind);
- 17 weken onbetaald ouderschapsverlof.

De medewerker die een partner heeft die bevalt, heeft *vanaf 2 augustus 2022* dan recht op:

- 1 dag betaald calamiteitenverlof (dag van de geboorte);
- 1 week betaald geboorteverlof;
- 6 weken aanvullend geboorteverlof (70% uitkering van UWV);
- 9 weken betaald ouderschapsverlof (50% uitkering van UWV indien de uren worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind);
- 17 weken onbetaald ouderschapsverlof.

7 Auto van de zaak



Het is geen groot item in de zorgsector, maar het komt soms voor dat een auto 'van de zaak' aan een werknemer ter beschikking wordt gesteld. Kijk dan goed of er wellicht een reden is waarom over die auto geen bijtelling gerekend hoeft te worden. Dit zal al snel het geval zijn bij de busjes die worden gebruikt voor vervoer van cliënten.

7.1 Bijtelling 2021

Het algemene tarief voor de bijtelling auto van de zaak in 2021 is 22%. Met ingang van 1 januari 2021 geldt voor zonnecelauto's en voor waterstofauto's een korting van 10%. De bijtelling voor deze auto's is dus 12% over de cataloguswaarde.

Voor alle andere auto's zonder CO2-uitstoot, dit zijn de 'gewone' elektrische auto's, geldt de korting van 10% alleen over de eerste € 40.000 van de cataloguswaarde. Over het meerdere wordt bij 'gewone' elektrische auto's de 22% bijtelling toegepast.

Zonnecelauto's zijn elektrische auto's met geïntegreerde zonnepanelen waarbij de voor de aandrijving benodigde energie wordt opgeslagen in een accupakket dat geen lood bevat en de zonnepanelen een vermogen hebben van ten minste 1 kilowattpiek. Waterstofauto's zijn auto's die een motor hebben die wordt gevoed met waterstofgas. Deze auto's stoten geen CO2 uit, maar alleen water. Met 'gewone' elektrische auto's worden alle auto's bedoeld die moeten worden opgeladen aan het stopcontact en zelf geen CO2 uitstoten door het gebruik.

Nieuwe auto's die naast een elektromotor ook nog een gewone brandstofmotor hebben (hybride-auto's) vallen niet meer onder een kortingsregeling omdat zij wel CO2 uitstoten. Ook zij vallen volledig onder de 22% bijtelling.

7.2 Registratie in de salarisadministratie

Als u te maken heeft met ter beschikking gestelde auto's waarvoor u een bijtelling moet toepassen, dan berekent u zelf het grondslagbedrag per maand. Dat legt u vast in de werknemer basisgegevens in SDB HR of SDB Salaris tabblad Heffingen.

TER BESCHIKKING GESTELDE AUTO

Kenteken	<input type="text"/>	Reden geen bijtelling	<input type="text" value="-----"/>
Merk en type	<input type="text"/>	Bijtelling bedrag	<input type="text"/>
Datum vanaf	<input type="text" value=""/>	Eigen bijdrage	<input type="text"/>
Datum t/m	<input type="text" value=""/>	Overeenkomst	<input type="text"/>

Wanneer de werknemer een eigen bijdrage betaalt, dan kunt u die ook invoeren. Doe dat als een positieve waarde. De bijtelling wordt gedurende 60 maanden toegepast volgens de tarieven die gelden op het moment dat de auto nieuw in gebruik wordt genomen.

Voorbeelden:

De datum 1e toelating van een auto is 1 februari 2021. De grondslag voor de bijtelling is € 55.000. De werknemer betaalt elke maand een eigen bijdrage voor privégebruik aan de werkgever van € 200.

De auto is een zonnecel- of waterstofauto; de bijtelling per maand is dan:

- $(€ 55.000 \times 12\%) / 12 - € 200$ eigen bijdrage = € 350 (In te voeren als: bijtelling € 550 en eigen bijdrage € 200)

Bij een 'gewone' elektrische auto zonder CO2 uitstoot is de bijtelling per maand dan:

- $((€40.000 \times 12\%) + ((55.000 - 40.000) \times 22\%)) / 12 - € 200 = (€ 4.800 + € 3.300) / 12 - € 200 = € 675 - € 200 = € 475$ (In te voeren als: bijtelling € 675 en eigen bijdrage € 200)

Bij een brandstofauto is de bijtelling:

- $(€ 55.000 \times 22\%) / 12 - € 200 = € 1.008 - € 200 = € 808$

8 Pensioenadministratie PFZW



De pensioenadministratie van de medewerkers is een belangrijk onderdeel van de salarisadministratie. Na de grote omschakeling op UPA (Uniforme Pensioen Aangifte) in 2017 zijn inmiddels drie jaren verstreken. In die tijd zijn heel veel kinderziektes uit het vernieuwde pensioensysteem gehaald.

8.1 Premie 2021

Per 1 januari 2021 gaat de premie ouderdomspensioen met 1,5 procentpunt omhoog van 23,5% naar 25,0%. En zelfs voor 2022 is al bekend gemaakt dat de premie ouderdomspensioen zal stijgen naar 25,8%

De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen blijft ongewijzigd op 0,5%.

Een overzicht van de percentages en bedragen:

Premie	2020	2021
Af te dragen premie ouderdomspensioen	23,50%	25,00%
Werknemersdeel ouderdomspensioen	11,75%	12,50%
Af te dragen premie arbeidsongeschiktheidspensioen	0,50%	0,50%
Werknemersdeel arbeidsongeschiktheidspensioen	0,25%	0,25%

Het maximum regelingsloon voor de opbouw OP-premie wordt € 112.189 (was € 110.111).

Franchisebedragen	2020	2021
AOW-franchise (OP-franchise)	€ 12.770	€ 13.111
AP-franchise 21 jaar	€ 21.430	€ 21.835
AP-franchise 20 jaar	€ 17.144	€ 17.468
AP-franchise 19 jaar	€ 12.858	€ 13.101
AP-franchise 18 jaar	€ 10.715	€ 10.917
AP-franchise 17 jaar	€ 8.464	€ 8.624
AP-franchise 16 jaar	€ 7.393	€ 7.533
AP-franchise 15 jaar	€ 6.429	€ 6.550

8.2 MijnOrganisatie PFZW

De grote kracht van UPA is dat maandelijks een volledig overzicht van de actuele pensioenrechten direct uit de salarisadministratie naar het pensioenfonds wordt gekoppeld. De gegevens worden vergeleken met datgene wat het pensioenfonds al weet over de deelnemers en fouten of opvallende zaken worden vrijwel direct terug gekoppeld aan u als werkgever. PFZW heeft hiervoor een speciale omgeving op het internet open gesteld: MijnOrganisatie. Veel informatie over deze omgeving kunt u lezen op de website, kijk eens hier: <https://www.pfzw.nl/werkgevers/pensioenaangifte/wat-is-mijnorganisatie.html>

Belangrijk om te weten is dat in die omgeving informatie staat over de kwaliteit van uw pensioenadministratie. Zaken die naar het oordeel van PFZW niet aan het reglement voldoen, koppelen zij daar aan u terug.

Heeft u vragen over een bijzondere situatie bij een medewerker, dan kunt u bij PFZW informatie vinden hoe daarmee om te gaan. Dit document staat op de website, hier: <https://www.pfzw.nl/content/dam/pfzw/web/werkgevers/pensioenaangifte/maandelijkse-pensioenaangifte/2020-bijzondere-aanleversituaties-upa.pdf>

8.2 Berekening pensioenpremie toegelicht

In de uitvoer van de salarisverwerking wordt maandelijks een gespecificeerde berekening van de premie voor iedere medewerker meegeleverd. Dit is het bestand met de naam DLN_00000_Deelnemers_PFWZ. Er is ook een variant met de cumulatieve premieberekening vanaf 1 januari. Deze bestanden kunnen worden geopend met Excel. Per medewerker zijn er twee regels: één voor het ouderdomspensioen (OP) en één voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). Lezend van links naar rechts kunt u de premieberekening stap voor stap volgen.

8.2 Uitgesloten van deelname PFZW

Een blijvend punt van aandacht is de registratie van stagiairs en vakantiewerkers. Regelmatig blijken deze medewerkers (ten onrechte) aangemeld te worden bij PFZW.

Stagiaire

Stagiaires vallen niet onder de pensioenregeling. Bij hen moet de deelname aan de pensioenregeling PFZW worden geblokkeerd. Komt de stagiair al dan niet direct aansluitend n gewone dienst, dan blijft de stagetijd buiten beschouwing voor de pensioenregeling. Dit registreert u correct door een nieuw dienstverband aan te maken, immers de verzekeringsplicht voor de WW en WIA verandert ook.

Vakantiekraft

De vakantiekraft is niet premieplichtig als wordt voldaan aan alle volgende voorwaarden:

- De medewerkers niet meer dan 6 weken achtereen werkt;
- De werkzaamheden over het hele jaar niet langer duren dan in totaal 60 dagen;
- De medewerker dagonderwijs volgt;
- De werkzaamheden plaats vinden tijdens de vakantie.

Maar let op: als de vakantiekraft direct aansluitend in dienst komt, dan moet u met terugwerkende kracht de als vakantiewerk gewerkte periode meeverzekeren, dus de premie over die periode inhalen.

In SDB HR en SDB Salaris zijn templates beschikbaar waarin de belangrijkste invoercodes al op de goede waarde zijn gezet. Maak zoveel mogelijk gebruik van deze templates om fouten in uw pensioenaangifte te voorkomen.

9 Werkkostenregeling



De regelgeving rondom vergoedingen en verstrekkingen bestond tot 2011 uit een wirwar aan bepalingen. Om de regelgeving te versimpelen is de werkkostenregeling (WKR) geïntroduceerd. De WKR geeft werkgevers 'vrije ruimte' om een klein deel van de fiscale loonsom te besteden aan vergoedingen en verstrekkingen aan personeel. Waarom hebben we ook alweer een werkkostenregeling en wat kan je ermee?

9.1 De regeling beknopt samengevat

De hoofdregel van de loonheffingen is dat alles wat de werkgever aan de werknemer doet toekomen, in principe belast is. Maar niet alles kan gezien worden als een voordeel voor de werknemer. Dat maakte dat in het verleden een enorme lijst was ontstaan van geheel en gedeeltelijk onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. In het kader van de vermindering van de administratieve lasten is in 2011 de Werkkostenregeling van start gegaan: bedoeld als een vereenvoudiging van het toenmalige systeem van loonheffingen. Echter is van die vereenvoudiging niet heel veel meer over.

De huidige situatie is als volgt.

Gerichte vrijstellingen

Voor enkele vergoedingen geldt een zogeheten gerichte vrijstelling. Deze kosten mag u dus altijd onbelast vergoeden. Dit zijn bijvoorbeeld:

- Abonnementen voor openbaar vervoer;
- Reiskostenvergoeding tot € 0,19 per kilometer;
- Arbovoorzieningen;
- Maaltijden bij overwerk;
- Vanaf 2020: verstrekking van een verklaring omtrent gedrag (VOG).

Er geldt een gerichte vrijstelling voor computers, telefoons en ander gereedschap als deze voor het uitvoeren van het werk redelijkerwijze noodzakelijk zijn, het eigendom ervan bij de werkgever ligt en als de werknemer het apparaat moet teruggeven als het niet meer nodig is voor het werk.

Nihil-waarderingen

Voor sommige andere vergoedingen en verstrekkingen geldt een zogeheten 'nihil waardering'. Deze vallen in principe wel onder de werkkostenregeling, maar deze hebben voor de loonheffing een waarde van 'nul'. Deze vergoedingen kunnen daardoor ook onbelast blijven:

- De voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt;
- Kleine consumpties op de werkplek (geen maaltijd);
- De ter beschikking gestelde werkkleding die op de werkplek achter blijft;
- De ter beschikking gestelde ov-abonnementen als uw werknemer het abonnement ook voor het zakelijk reizen gebruikt.
- Arbo-voorzieningen in de werkruimte thuis

Vrije ruimte

Wat dan nog resteert aan verstrekkingen en vergoedingen is belast loon. Maar het mag ook als eindheffingsloon in de vrije ruimte worden gestopt. Dat wil zeggen dat u die vergoedingen onbelast mag doen, tot een bepaald percentage van de totale loonsom. U moet die vergoedingen dan wel 'aanwijzen als eindheffingsloon'. Dat wil zeggen dat u uiterlijk op het moment waarop de vergoeding wordt betaald, op schrift heeft staan dat u die specifieke vergoeding onder de eindheffing werkkostenregeling brengt.

De vrije ruimte bedraagt een percentage van de loonsom. Brengt u méér vergoedingen en verstrekkingen ten laste van de vrije ruimte dan er beschikbaar is, dan moet over het meerdere 80% belasting worden afgedragen (voor rekening van de werkgever). Die afrekening moet automatisch aan het einde van het jaar worden gemaakt. U mag er eventueel ook voor kiezen om maandelijks af te rekenen, maar dit is in de praktijk niet aan te bevelen, omdat er meestal geen constante maandelijks instroom van kosten ten laste van de vrije ruimte is.

9.2 Vrije ruimte in 2021

Voor het jaar 2021 zal het eerste deel van de vrije ruimte (loonsom € 400.000) weer terug gebracht worden naar 1,7%. Het tweede deel wordt iets verlaagd van 1,2% naar 1,18%. De vrije ruimte is in 2021 dus:

- € 400.000 x 1,7% plus 1,18% van de loonsom boven € 400.000.

De verlaging van de vrije ruimte met 0,02%-punt heeft te maken met een verruiming van deze vrijstelling ten aanzien van scholing.

9.3 Verruiming vrijstelling scholingskosten

Als een werknemer scholing volgt en de werkgever draagt daarvan de kosten, dan zijn hierover geen loonheffingen verschuldigd. Dit is een gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling. Die vrijstelling geldt niet voor scholingskosten van een ex-werknemer. Er is dan immers geen sprake van 'tegenwoordige arbeid', maar van 'vroegere arbeid'. Specifiek voor scholingskosten komt in deze bepaling nu een wijziging. Vanaf 1 januari 2021 geldt ook bij vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die voortvloeien uit vroegere arbeid onder de gerichte vrijstelling. Let op, de vrijstelling betreft het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen, maar niet op vergoedingen en verstrekkingen voor onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden van de dienstbetrekking.

De verruiming van de vrijstelling geldt als de inhoudingsplichtige aan de werknemer, als onderdeel van bijvoorbeeld een sociaal plan, scholingskosten willen vergoeden en de huidige gerichte vrijstelling voor scholing niet toereikend is. Daarnaast kan de werknemer die een scholingsbudget heeft en dit ook nog mag gebruiken nadat het dienstverband is afgelopen, bijvoorbeeld bij werkloosheid, als hij zelfstandige is geworden of bij een andere inhoudingsplichtige werkt, met dat scholingsbudget vrijgestelde scholing volgen.

10 Transitievergoeding



Elke werknemer waarvan op initiatief van de werkgever het dienstverband wordt verbroken, heeft recht op een transitievergoeding. Het doel van de transitievergoeding is dan ook het compenseren voor het ontslag en op weg te helpen naar een andere baan.

10.1 Recht op een transitievergoeding

Werknemers hebben recht op een transitievergoeding bij ontslag of bij het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ook bij een blijvende verlaging van de deeltijdfactor met tenminste 20% heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. De maximale transitievergoeding bedraagt in 2021: € 84.000,=

Met ingang van 1 januari 2020 bedraagt de transitievergoeding 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar. Bij gedeelten van jaren geldt de transitievergoeding naar rato van de duur. De transitievergoeding begint dus al bij dag één van het dienstverband.

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden (met een vaststellingsovereenkomst);
- Als de werknemer nog geen 18 jaar is én minder dan 12 uur per week werkte;
- Bij het bereiken van de AOW-leeftijd;
- Bij ontslag om ernstig verwijtbaar handelen of ernstig verwijtbare nalatigheid.

10.2 Duur van het dienstverband

De transitievergoeding wordt berekend over de volledige duur van het dienstverband. De volgende situaties kunnen zich daarbij voordoen:

- Meerdere contracten direct achter elkaar zonder tussenpoos geldt dat als de contracten elkaar hebben opgevolgd zonder tussenpoos, dan moet de duur van alle contracten bij elkaar worden opgeteld. Van deze situatie kan sprake zijn als de werknemer meerdere contracten voor bepaalde tijd heeft gehad.
- Contracten die elkaar opvolgen met een tussenpoos van maximaal 6 maanden moeten bij elkaar worden opgeteld. De tussenpoos telt niet mee voor de totale duur van het dienstverband. Let op, als de tussenpoos vóór 1 juli 2015 ligt, geldt een maximale onderbreking van 3 maanden.
- Als een werknemer na eerst als uitzendkracht werkzaam te zijn geweest in dienst is getreden, moet de periode van uitzendkracht meegeteld worden in de duur van het dienstverband.

10.3 Betaling van de transitievergoeding

De transitievergoeding moet op een aparte inkomstenverhouding (dienstverband) worden opgegeven. Daarbij is er geen premieplicht werknemersverzekeringen, geen pensioenpremie en de tabelkleur is groen. Belangrijk is ook op het tabblad Heffingen de Code inkomstenverhouding = 62 Ontslagvergoeding

/ transitievergoeding. Ook de premie PAWW, indien in de cao van toepassing, wordt niet ingehouden op de transitievergoeding.

De transitievergoeding wordt afgerekend tegen bijzonder tarief. Vult u daartoe het jaarloon bijzondere beloningen in op het tabblad Heffingen. Het jaarloon neemt u over uit het dienstverband dat wordt beëindigd en u verhoogt het met het bedrag dat aan transitievergoeding wordt betaald.

Wanneer de werknemer voor het normale dienstverband een loonbelastingverklaring had afgegeven en de loonheffingskorting werd op dat dienstverband toegepast, dan mag die ook op de transitievergoeding worden toegepast. Zo niet, dan mag de loonheffingskorting niet worden toegepast op de transitievergoeding.

10.4 Ten laste van de vrije ruimte

Het aanmaken van een nieuwe inkomstenverhouding gaat automatisch als u daar in het scherm met de berekening voor kiest. Maar vooral als het om kleine bedragen gaat, is het administratief gezien misschien wat 'zwaar' middel. Het mag ook op een andere manier. Toegestaan is om de kleine transitievergoedingen ten laste te brengen van de vrije ruimte in de werkkostenregeling. Dan ontvangt de werknemer de transitievergoeding onbelast en hoeft de werkgever, voor zover het maximum van de vrije ruimte niet wordt overschreden, geen belasting te betalen. Maar daar zijn wel voorwaarden aan verbonden. Want de werkkostenregeling is bedoeld voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (witte tabel) en niet voor loon uit vroegere dienstbetrekking (groene tabel). Daarom kan de transitievergoeding alleen ten laste worden gebracht van de vrije ruimte als:

- De uitbetaling plaats heeft op een loonstrook waarop een betaling staat die belast is volgens de witte tabel. Denk bijvoorbeeld aan een afrekening van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.
- De betaling moet voldoen aan de gebruikelijkheidstoets, oftewel niet hoger zijn dan € 2.400 inclusief andere bedragen die voor deze persoon al ten laste van de vrije ruimte zijn gebracht.
- De transitievergoeding moet zijn aangewezen als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte.

10.5 Restant verlof bij uit dienst niet meetellen

De verlofuren die bij het beëindigen van het dienstverband worden uitbetaald, tellen niet mee in de grondslag voor de transitievergoeding. De grondslag voor de transitievergoeding bestaat namelijk uit het vast overeengekomen salaris op het moment van ontslag, plus de eindejaarsuitkering. Daar bovenop een *gemiddelde* voor vergoeding extra gewerkte uren en onregelmatige diensten en tenslotte nog de vakantietoeslag.

10.6 Compensatie transitievergoeding

De Wet Compensatie regelt dat werkgevers de betaalde transitievergoedingen na 104 weken ziek kunnen declareren bij UWV. Belangrijkste aandachtspunten daarbij zijn:

Op tijd aanvragen

Er geldt een termijn van zes maanden als de transitievergoeding is betaald ná 104 weken ziek (eventueel verlengd als er een loonsanctie geldt). Binnen die zes maanden moet de aanvraag voor de compensatie

bij UWV zijn ingediend. Als de termijn is overschreden, wordt de aanvraag niet meer in behandeling genomen.

Tot 1 oktober konden werkgevers compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 is betaald aan langdurig zieke werknemers. Maar het indienen van een aanvraag voor deze oude ziektegevallen is nu niet meer mogelijk.

De berekening

Bij een VSO staat het werkgevers en werknemers vrij om af te wijken van de wettelijke berekening van de transitievergoeding. De compensatie van het UWV zal echter nooit hoger zijn dan de wettelijke berekening van de transitievergoeding. Is een lagere transitievergoeding afgesproken, dan zal het UWV ook niet meer compenseren dan de uitbetaalde transitievergoeding. Om die reden moet de berekening van de transitievergoeding worden toegevoegd.

Bij langdurig ziek vindt er na een zekere tijd veelal een korting plaats op het loon. Veel cao's kennen een tweede ziektejaar van 70% loon. Andere cao's passen een trapsgewijze staffel toe. Indien het ontslag volgt op een periode waarin een korting heeft plaatsgevonden wegens langdurig ziek, dan mag daar bij de bepaling van de transitievergoeding geen rekening mee worden gehouden. De transitievergoeding moet worden berekend als ware de werknemer niet ziek geweest.

Tussen het moment van 104 weken ziek en het feitelijke einde van de arbeidsovereenkomst zit vaak een aantal weken tot maanden. In die periode wordt geen loon uitbetaald. Ondanks dat er geen loon wordt doorbetaald, moet deze tussenliggende periode wel worden meegeteld in de duur van het dienstverband. Dat geldt ook voor de duur van een door UWV opgelegde verlengde loonbetaling (loonsanctie). Deze twee elementen verhogen de transitievergoeding, maar worden niet gecompenseerd door het UWV.

Volledige documentatie

Zorg voor een volledige documentatie, met name waar het de langdurige arbeidsongeschiktheid betreft. Er moet ook een document zijn waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Meestal gebeurt dat door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst (VSO). Zorg er voor dat de reden van de beëindiging en het wederzijds goedvinden heel duidelijk in de VSO verwoord zijn. Als het niet duidelijk uit de VSO naar voren komt, kan het UWV de aanvraag afwijzen.

De aanvraag voor de compensatie moet via het werkgeversportaal van het UWV. Naast veel vragen over de werknemer moet ook veel documentatie worden bijgevoegd. Zoals genoemd de berekening van de vergoeding, maar ook het betaalbewijs, de VSO of brief beëindiging dienstverband en twee of meer loonstroken. En als transitiekosten of inzetbaarheidskosten in mindering zijn gebracht op de transitievergoeding, is bij de aanvraag een bewijsstuk vereist dat de werknemer heeft ingestemd met de verrekening van deze kosten.

11 Arbeidsovereenkomst en inkomstenverhouding



SDB Groep werkt voortdurend aan het afstemmen van de software op wat de praktijk vraagt. Door een belangrijke ontwikkeling die nu gaande is, verandert de manier van rapporteren over de arbeidsrelatie met een werknemer. In deze paragraaf gaat het over de verschillende perspectieven die er op die relatie zijn.

11.1 De inkomstenverhouding IKV

UWV en Belastingdienst hebben elk een administratie van werknemers. Het UWV voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen en de Belastingdienst voor de inning van de belastingen. Ondanks dat beide instanties gebruik maken van de zelfde 'loonaangifte' die u maandelijks instuurt, hebben beide een verschillende informatiebehoefte. En hoe meer taken de overheid die kant op dirigeert, hoe groter de informatievraag van beiden zal worden, dat alles natuurlijk binnen de context van het sociaal recht en het fiscaal recht.

Om die informatievraag in goede banen te leiden is jaren terug de 'inkomstenverhouding' in het leven geroepen. Dat begrip omvat veel meer dan alleen de contractvormen in de arbeidsrelatie. Daartoe worden ook gerekend de pensioenuitkeringen aan gepensioneerden en de betalingen door het UWV zoals de WW en de WIA. Voor de salarisadministratie kan de 'inkomstenverhouding' (de IKV) worden gezien als een dienstverband. Zolang de werknemer in dienst blijft, worden alle inkomsten, belastingen en premies op één inkomstenverhouding oftewel IKV genoteerd. Verandert de verzekeringssituatie (stagiair komt in vaste dienst) dan ontstaat er een nieuwe inkomstenverhouding en moet een nieuw dienstverband worden aangemaakt.

11.2 Belangrijke nieuwe ontwikkelingen per 2022

Het ziet er naar uit dat steeds meer wetgeving en premiedifferentiatie gekoppeld gaat worden aan bepaalde contractvormen. De Wet Arbeidsmarkt in Balans staat er vol van. En er komt nog meer aan. Omdat binnen één dienstverband gelijktijdig meerdere contracten kunnen bestaan, wordt het contractbeheer in de personeels- en salarisadministratie steeds complexer. Helemaal als ook uitkeringen van UWV via de werkgever worden uitbetaald.

Deze zomer is er een internetconsultatie geweest over de inkomstenverhoudingen. Dit instrument gebruikt de overheid om aan werkgevers en automatiseerders te vragen wat zij van een concept wet vinden ten aanzien van uitvoerbaarheid. Daaruit blijkt dat er vergaande plannen zijn om werkgeversbetalingen namens UWV als een aparte inkomstenverhouding te registreren bij het doorgegeven in de loonaangifte. Iedere keer dat de werkgever dan namens UWV een uitkering doorbetaalt aan de werknemer leidt dat als het ware tot een nieuw dienstverband, een nieuwe inkomstenverhouding. Denk bijvoorbeeld aan een uitkering bij bevallings- en zwangerschapsverlof (WAZO-uitkering). Of een uitkering van aanvullend geboorteverlof, een WIA/WGA uitkering of een gedeeltelijke WW-uitkering.

Als de plannen doorgaan, en daar ziet het wel naar uit, moet u vanaf 1-1-2022 alle soorten uitkeringen apart gaan verantwoorden in de aangifte loonheffingen door middel van een afzonderlijke inkomstenverhouding per uitkering. Dus iedere uitkering uit de WAZO wegens zwangerschapsverlof moet u in de loonadministratie gaan invoeren. Het komt natuurlijk voor dat de betaling van UWV even op zich laat wachten. U betaalt dan alvast (een deel van) het salaris door. Dit wordt dan gezien als een voorschot op de uitkering. U moet dat ook als zodanig in de loonadministratie opnemen. Nadat u de definitieve betaling van UWV heeft ontvangen corrigeert u een eventueel verschil met terugwerkende kracht. "Leuker kunnen we het niet maken." – wie heeft dat ooit gezegd? SDB Groep volgt de ontwikkelingen op de voet en komt waar nodig en mogelijk met passende ondersteuning in de software. Maar reken op een interessante verdieping van uw vakgebied in het komende jaar.

12 Op weg naar een nieuw pensioenstelsel



In juni 2019 was het groot nieuws. Na jaren van onderhandelingen hadden de sociale partners een Pensioenakkoord gesloten. Want het bestaande pensioen op basis van het middelloonstelsel is gegeven de vergrijzing in de toekomst niet meer te handhaven. Het was een akkoord, de achterban moest zich daar nog over uitpreken. Dat is in de loop van 2020 gebeurd.

12.1 Fundamentele wijziging pensioenstelsel

Er dreiging pensioenkortingen en premieverhogingen. En toch is Nederland voor het derde jaar op rij door Mercer uitgeroepen tot pensioenkampioen. Ons land is nog altijd in het bezit van het beste pensioenstelsel ter wereld.

En toch gaat het nieuwe pensioenstelsel er komen, daar is geen twijfel meer over. Een noodzakelijke keuze om het pensioen ook in de toekomst betaalbaar te houden. Het nieuwe stelsel zal, zo zeggen de partijen van het akkoord, leiden tot een duurzaam houdbaar pensioenstelsel. Kenmerken daarvan zijn:

- Een pensioenstelsel dat zich directer meebeweegt met de economie;
- Een meer op de persoon afgestemd pensioensysteem;
- Een pensioenstelsel dat aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en arbeidsmarkt.

Kern van de wijziging is in vier woorden samen te vatten: ‘minder beloven, meer waarmaken’. De ambitie is om in 40 jaar een pensioen op te kunnen bouwen dat 75% bedraagt van het middelloon.

Sinds de zomer van 2020 ligt er een uitgewerkt Pensioenakkoord. Deze moet nu door overheid en sociale partners in wetgeving, de cao's en de pensioenregelingen worden opgenomen. Gezien de complexiteit van de te nemen stappen is afgesproken dat de wijziging uiterlijk 1 januari 2026 moet zijn afgerond. De komende 5 jaar worden gebruikt om stapsgewijs de veranderingen door te voeren.

In het nieuwe pensioenstelsel bestaat er vooraf geen zekerheid meer over de hoogte van het pensioen. Het pensioen gaat in de toekomst meebewegen met de economie: gaat het economisch goed, dan stijgt het pensioen mee, gaat het economisch minder, dan daalt het pensioen. Vanaf 1 januari 2016 zijn twee soorten pensioenregelingen toegestaan: het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling. Essentiele verschillen tussen de beide regelingen zit in zaken als:

- Collectief beleggingsbeleid of individueel pensioenvermogen;
- Wel of geen keuze uit beleggingsprofielen
- De wijze waarop risico's worden afgedekt (de solidariteitsreserve);
- Wel of geen shoprecht (om voor een andere pensioenuitvoerder te kiezen).

In het nieuwe pensioenstelsel is er geen leeftijdsafhankelijke premie: alle werknemers bij een werkgever betalen het zelfde premiepercentage. Feitelijk de situatie zoals deze bij PFZW geldt. Maar bij pensioenverzekeraars is dat vaak niet het geval. Zij bieden pensioenregelingen met een premieheffing waarvan de hoogte van de premie afhankelijk is van de leeftijd: hoe jonger hoe lager het premiepercentage. Oftewel,

het te verwachten rendement en de looptijd tot het pensioenmoment worden meegenomen in het premiepercentage. Door de overstap naar een voor iedereen gelijk premiepercentage, ontstaat er een fors gat in hun pensioenrechten. Dat is zo groot dat besloten is om de overstap van een levensjaar afhankelijke premie naar een voor iedereen gelijk premiepercentage niet verplicht is, zolang de deelnemer in dienst blijft van de werkgever. Maar voor nieuwe deelnemers geldt uiterlijk per 1 januari 2026 een leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie. Let op, de overstap naar een andere werkgever kan voor de bestaande deelnemers aan een leeftijdsafhankelijke pensioenregeling straks grote gevolgen hebben voor de pensioenrechten.

Tussen het oude en het nieuwe pensioenstelsel zit een fors verschil in de opbouw van de rechten. De vraag die de politiek nu bezighoudt is, wat gebeurt er met de rechten die in het oude stelsel zijn opgebouwd? Dit wordt aangeduid met de term: invaren. Het invaren lijkt veel op het oude bekende waardeoverdracht. De waarde van de rechten die zijn opgebouwd in het oude stelsel worden omgebouwd naar rechten in het nieuwe stelsel. En met name daarover wil de politiek duidelijkheid hebben hoe dit wordt berekend en vormgegeven.

12.2 Nieuwe wet verandering AOW-leeftijd

In 2012 is besloten om de AOW-leeftijd van 65 jaar los te laten. Sinds dat besluit is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd totdat het in 2024 op 67 jaar ligt. De koppeling aan de gemiddelde levensverwachting zal bepalen wat de stijging in de jaren daarna zal zijn.

De AOW-leeftijd blijft in 2021 gehandhaafd op 66 jaar en 4 maanden

Jaar	Verhoging in maanden	AOW-leeftijd	Betreft personen geboren
2020	0	66 + 4 mnd	na 31 augustus 1953 en voor 1 september 1954
2021	0	66 + 4 mnd	na 31 augustus 1954 en voor 1 september 1955
2022	3	66 + 7 mnd	na 31 augustus 1955 en voor 1 juni 1956
2023	3	66 + 10 mnd	na 31 mei 1956 en voor 1 maart 1957
2024	2	67 jaar	na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958
2025	Gekoppeld aan levensverwachting		

Aanvankelijk was het de bedoeling dat met elk jaar dat de levensverwachting stijgt, ook de AOW-leeftijd zou meestijgen. Dat moet per 2025 ingaan. Maar daar is met de Wet verandering koppeling AOW-leeftijd een wijziging in aangebracht. In november van dit jaar heeft de Tweede Kamer deze wet aangenomen.

De wijziging houdt in dat de één op één koppeling tussen de levensverwachting en de AOW-leeftijd wordt vervangen door een 2/3-koppeling. Oftewel, als de levensverwachting met één jaar stijgt, zal de AOW-leeftijd met 2/3-jaar (8 maanden) worden verhoogd. Dat maakt dat de AOW-leeftijd vanaf 2025 minder snel stijgt dan verwacht. Concreet betekent één jaar langer leven, 8 maanden langer werken en 4 maanden langer pensioen.

12.3 Versoepeling van de RVU-heffing

Het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en Verlofsparen dat minister Koolmees in september naar de Tweede Kamer heeft gestuurd maakt onderdeel uit van de afspraken die in 2019 in het Pensioenakkoord zijn gemaakt. Onderdeel uit dit wetsvoorstel is de verruiming van de RVU-heffing (bij vervroegde uittreding). Dit wetsvoorstel is nog niet aangenomen, maar de verwachting is dat dit onderdeel al per 2021 zal gaan gelden.

Sinds 2011 geldt dat als de Belastingdienst ziet dat er een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) is getroffen, de werkgever een eindheffing verschuldigd is van 52%. Van een RVU-regeling is sprake als de hoogte van de ontslagvergoeding in combinatie met de leeftijd van de werknemer suggereert een inkomen te willen verschaffen tot aan de AOW-leeftijd.

Tijdens de onderhandelingen over het nieuwe pensioenstelsel hebben werkgevers sterk aangedrongen op een regeling voor werknemers met een zwaar beroep. Bij het opschuiven van de pensioenleeftijd zouden zij niet in staat zijn gezond de eindstreep te halen. Er is lang gesproken over de mogelijkheid om eerder kunnen stoppen indien sprake is van een zwaar beroep. Dat is er uiteindelijk niet gekomen, maar wel een tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing. En dat maakt het mogelijk dat werkgevers maatwerk kunnen bieden in de laatste jaren voor het pensioen. Overigens niet alleen voor de zware beroepen, de regeling geldt voor alle werknemers.

De verruiming geldt van 2021 tot en met 2025. In deze jaren wordt geen RVU-heffing van 52% opgelegd als de werknemer in de laatste 36 maanden (drie jaar) voor de AOW-datum stopt met werken en de werkgever een betaling doet die netto niet hoger is dan de netto AOW. Dat niveau ligt nu op iets meer dan bruto € 21.000 per jaar (bruto € 1.767 per maand). Dat kan in één bedrag, maar ook in termijnen worden uitbetaald. In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel worden een aantal voorbeelden gegeven:

Voorbeeld 1: Eenmalige RVU-uitkering binnen de 36 maandentermijn

Een werknemer bereikt op 18 juni 2024 haar AOW-leeftijd. Zij ontvangt op 1 juli 2021 een eenmalige RVU-uitkering van haar werkgever. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 17 dagen. Dat is binnen de termijn van 36 maanden. De vrijstelling bedraagt bruto € 63.612 (36 maanden maal € 1.767). Als de eenmalige uitkering vóór 18 juni 2021 wordt ontvangen is er geen vrijstelling van toepassing (is dan niet meer binnen de 36 maanden) en geldt de RVU-heffing van 52%.

Voorbeeld 2: Eenmalige RVU-uitkering bóven het vrijstellingsbedrag

Een werknemer bereikt op 1 januari 2024 haar AOW-leeftijd. Zij ontvangt op 1 januari 2022 een eenmalige RVU-uitkering van zijn werkgever ter hoogte van € 57.600. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 24 maanden. De vrijstelling bedraagt € 42.408 (24 maanden maal € 1.767). Over een bedrag van € 15.192 (de RVU-uitkering van € 57.600 minus de drempeelvrijstelling van € 42.408) is de werkgever RVU-heffing van 52% verschuldigd.

Let op, de hoogte van de vrijstelling is afhankelijk van het aantal maanden tot aan de AOW. Als de RVU-uitkering wordt toegekend bijvoorbeeld 20 maanden vóór de AOW-datum, dan mag de uitkering niet hoger zijn dan 20 maal € 1.767 = € 35.340.

De tijdelijke regeling sluit op 31 december 2015. Dat wil zeggen dat ná die datum geen nieuwe RVU-vrijstellingen meer worden toegekend. Lopende RVU-uitkeringen kunnen na 1 januari 2025 nog gewoon volgens de vrijstelling doorgaan. Concreet betekent het dus dat de RVU-uitkering van maximaal 36 maanden moet ingaan vóór 1 januari 2025 (met dus een uitloop tot eind 2017).

Let op, werknemers kunnen geen recht ontlenen aan deze regeling.

12.4 Verruiming van het verlofsparen

Een ander onderdeel uit het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en Verlofsparen dat minister Koolmees in september naar de Tweede Kamer heeft gestuurd, bevat bepalingen voor een fiscale verruiming van het verlofsparen. Ook voor dit onderdeel uit het wetsvoorstel is het de bedoeling dat het al in 2021 ingaat.

In de Wet op de loonbelasting staat dat verlofrechten (inclusief compensatieverlof) per 31 december niet méér mogen bedragen dan 50 maal de arbeidsduur per week. Is het saldo hoger, dan moet over het meerdere loonbelasting worden berekend. Een werknemer kan uit het bovenwettelijk verlof dus feitelijk maar één jaar verlof opsparen.

In het wetsvoorstel dat op 1 januari a.s. moet ingaan, wordt deze bepaling verruimd tot 100 weken. Daarmee kan een werknemer vanaf volgend jaar dus twee jaar verlof opsparen, zonder dat er in de loonbelasting moet worden afgerekend. En dus ook twee jaar eerder (betaald) met pensioen kunnen gaan op basis van het opgespaarde verlof.

12.5 Afkopen van een deel van het pensioen

Het derde onderwerp uit het wetsvoorstel regelt de mogelijkheid om bij de aanvang van de pensionering gekozen kan worden voor een eenmalig bedrag ineens van maximaal 10% van het opgebouwde ouderdompensioen. Aan de besteding van dit bedrag zijn geen voorwaarden verbonden. Dit bedrag ineens mag dus naar eigen inzicht en wensen worden besteed. Bijvoorbeeld een wereldreis, een verbouwing of aflossing van een hypotheek. Natuurlijk heeft deze opname wel gevolgen voor de hoogte van het resterende levenslange pensioen. Hoe meer wordt opgenomen, hoe lager het levenslange pensioen. Mede daarom moet ook de eventuele partner toestemming geven voor het verzoek tot de eenmalige betaling. Het is de bedoeling dat deze keuze vanaf 2022 ingaat.

De Raad van State heeft op dit onderdeel een kritische noot geplaatst. De belastingheffing op de eenmalige opname zal op het moment van pensionering aanmerkelijk hoger zijn dan bij de gespreide betaling volgens het levenslange pensioen. Wat er netto overblijft zou nogal tegen kunnen vallen. De minister is aan dit bezwaar tegemoet gekomen en heeft bepaald dat de eenmalige opname van maximaal 10% ook op een aangewezen latere datum mag plaatsvinden als de AOW al is ingegaan, namelijk in de maand februari van het jaar volgend op het jaar waarin de AOW ingaat. In dat geval is de ontvanger geen AOW-premie verschuldigd over de eenmalige uitbetaling.

12.6 Nabestaandenpensioen eenvoudiger

In het Pensioenakkoord is afgesproken om het nabestaandenpensioen (partnerpensioen) te vereenvoudigen. De huidige regels zijn te complex en zodat de werknemer nauwelijks een inschatting kan maken van de gevolgen als zich iets wijzigt in de arbeidsverhouding. In het nieuwe systeem dat voor alle pensioenfondsen en pensioenverzekeraars gaat gelden, is er voor gekozen om het nabestaandenpensioen voor ná de pensioendatum ongewijzigd te laten. Maar het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt op de volgende onderdelen gewijzigd:

- Een levenslang pensioen voor de achterblijvende partner op basis van risicodekking;
- De hoogte gebaseerd op het salaris op het moment van overlijden;
- Dekking diensttijdonafhankelijk;
- Maximaal 50% van het salaris;
- Wezenpensioen 20% van het salaris met een eindleeftijd van 25 jaar.

Het is de bedoeling om deze wijziging per 2022 in te laten gaan.

12.7 BalansBudget, Landingsbaan en pensioen na 45 jaar werken

De partijen in de CAO-VVT zijn nog bezig met de invulling van het zogeheten BalansBudget en de Landingsbaan. Wat houdt dit in.

BalansBudget

Het BalansBudget is feitelijk het nader uitwerken van de wettelijke regeling voor verlofsparen. Dit is de regeling waarmee de werknemer maximaal 100 weken verlof kan opsparen, zonder dat de spaarpot van verlof fiscaal moet worden belast. Tot eind 2020 geldt nog dat de werknemer maximaal 50 weken verlof mag opsparen. Hoewel er formeel nog geen akkoord is van het parlement voor deze uitbreiding naar 100 weken, wordt er al wel van uitgegaan dat de regeling op 1 januari 2021 zal ingaan. Vanaf die datum kunnen werknemers dus maximaal 100 weken verlof opsparen tijdens de loopbaan

Als het maximum wordt overschreden, verlangt de Belastingdienst dat het meerdere op uiterlijk 31 december wordt afgerekend. Anders gezegd, het meerdere moet worden uitbetaald zodat er loonheffing wordt berekend en afgedragen.

Vanaf januari 2021 kan er dus al veel meer verlof worden gespaard. Naast het restant bovenwettelijk verlof heeft de werknemer ook al de mogelijkheid om extra uren om te zetten in (compensatie)verlof en deze toe te voegen aan het verlofsaldo. Als de plannen voor het BalansBudget definitief worden, moet de werknemer ook de keuze krijgen om salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, ORT en de vergoeding voor consignatiediensten (bereikbaarheidsdiensten) in te zetten om extra verlof te kopen. Geen van deze opties is nieuw, immers in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (het MKSA) is al voorzien in deze mogelijkheden tot 'ruilen' voor verlof.

Vanaf 1 januari 2020 mogen medewerkers van 60 jaar en ouder vooruitlopend op de invoering van het Balansbudget al beginnen met sparen.

In de loop van 2021 zal de regeling worden uitgewerkt. Een niet eenvoudige opgave, want wat dit onderwerp moeilijk maakt is de vraag hoe dat saldo verlof bij de werkgever veilig geparkeerd kan blijven (of niet). Want bij een faillissement van de werkgever gaat het opgebouwde verlof van de werknemers verloren. En dat risico, zeggen de partijen aan de onderhandelingstafel van de cao, moet worden afgedekt. Daarom wordt nu gestudeerd op de vraag hoe voorkomen kan worden dat het verlofsaldo buiten de macht van de werknemer op enige wijze verloren kan gaan. Een extra complicerende factor bij deze vraag is de belastingwetgeving.

LandingsBaan

De LandingsBaan is feitelijk een seniorenregeling voor werknemers in de VVT-sector. Een regeling waarbij medewerkers in het zicht van de pensionering minder gaan werken in combinatie met een beperkte verlaging van het salaris en (eventueel) pensioenopbouw.

De Belastingdienst keurt goed dat werknemers vanaf maximaal tien jaar voorafgaand aan de pensioendatum in het pensioenreglement, tot maximaal 50 procent vrijgesteld worden van werk. Werkgever en werknemer kunnen dan afspraken maken over een gedeeltelijke of gehele loondoorbetaling op basis van het oude salaris en voortzetting van de pensioenopbouw over het oude salaris.

Het is belangrijk dat het dienstverband voor tenminste 50% in stand blijft. Komen de feitelijk gewerkte uren per week door het opmaken van een verlofstuwmeer onder de 50% van de oude arbeidsomvang, dan kan de Belastingdienst stellen dat er sprake is van een RVU (52% eindheffing). Er is geen sprake van een RVU als de werknemer onder de 50%-norm komt door alleen ziekte of de jaarlijkse vakantiedagen.

De cao-partijen zullen ook nog afspraken moeten maken om ongewenste situaties te voorkomen. Denk daarbij aan vormen van pensioenpromotie (contracturen of salarisniveau verhogen direct voorafgaande aan de toepassing van de regeling) en combinaties met andere regelingen zoals stoppen na 45 jaar werken in de sector zorg en welzijn. Want dat is het tweede element uit de LandingsBaan. Medewerkers die aantoonbaar 45 jaar (= 540 maanden) in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt, moeten de mogelijkheid worden geboden (dus geen gedwongen ontslag!) om volledig met pensioen te gaan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de in paragraaf 12.3 genoemde verruiming van de RVU-heffing uit het Pensioenakkoord. Deze verruiming maakt het mogelijk een RVU-boetevrije overbruggingsbijdrage van de werkgever te verstrekken van maximaal € 21.000 op jaarbasis.

13 Levensloopregeling vervalt



Ooit was de levensloopregeling een aantrekkelijke mogelijkheid voor werknemers om vanuit hun bruto salaris te sparen. Deze levensloopregeling is per 1 januari 2012 gesloten voor nieuwe deelnemers. En per 1 januari 2022 eindigt de regeling definitief. Alle nog resterende gespaarde tegoeden worden eind 2021 uitgekeerd.

13.1 Einddatum vervroegd

De levensloopregeling eindigt per 1 januari 2022 definitief. Maar de feitelijke uitkering van de saldi vindt al eerder plaats. Maar om praktische redenen heeft het kabinet nu besloten om de einddatum twee maanden te vervroegen. De regeling geldt dus maar tot 31 oktober 2021. Spaarinstellingen zijn nu al bezig om de spaarders met een levenslooptekening te benaderen. Daarin wordt opgeroepen om kenbaar te maken of en hoe het levensloopsaldo moet worden uitgekeerd. *Let op dat u in november en december 2021 géén levensloop tegoed meer kunt uitbetalen via de salarisadministratie.*

13.2 Levenslooptegoed ineens uitkeren

Reageert de eigenaar van de levenslooptekening niet of niet tijdig, dan regelt de spaarinstelling alles met betrekking tot de loonheffing en de aangifte. Daartoe worden de spaarinstellingen tijdelijk inhoudingsplichtig gemaakt zodat zij de loonheffing kunnen inhouden en afdragen. Overigens berekent de spaarinstelling in dat geval wel extra administratiekosten. Het heeft daarom de voorkeur om de uitbetaling via de werkgever te regelen.

Het eenmalig vrijvallen van het resterende levenslooptegoed kan gevolgen hebben voor de hoogte van diverse inkomensafhankelijke regelingen zoals bijvoorbeeld de toeslagen, maar ook voor aftrekposten zoals uw hypotheekrenteaf trek. En doordat vóór 1 januari al de loonheffing in mindering is gebracht op het spaarbedrag, is het vermogen in box 3 lager voor de berekening van de vermogensrendementsheffing.

13.3 Levenslooptegoed in de resterende maanden opnemen

Het maandelijks opnemen van levenslooptegoed moet samengaan met het opnemen van verlof. Want de levensloopopname plus het huidige loon mag niet hoger zijn dan het laatstgenoten loon voorafgaande aan de opname van het levensloop. Werknemer en werkgever vullen gezamenlijk een aanvraag in om maandelijks een bedrag aan de werkgever over te maken. De werkgever betaalt dit bedrag uit aan de werknemer, tezamen met het loon, onder inhouding van de loonheffing.

Het levenslooptegoed telt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, dus witte tabel. Tenzij de werknemer op 1 januari 2021 61 jaar of ouder is, dan moet de groene tabel worden toegepast.

De werkgever houdt bij de berekening van de loonheffing rekening met de levensloopverlofkorting. Deze bedraagt in 2021 € 223 per gespaard jaar voor de levensloopregeling in de periode 2006 tot en met 2011. De te verrekenen levensloopverlofkorting geeft u op met loonfactor 479: *Levensloopverlofkorting*.

14 Eerste jaar premiedifferentiatie WW



De overheid is van mening dat werkgevers een deel van het ondernemersrisico van fluctuaties in de bedrijfsdrukte afwentelen op oproepkrachten en contracten voor bepaalde tijd. De Wet Werk en Zekerheid heeft hierin te weinig verandering kunnen brengen. En daarin is met ingang van 1-1-2020 de Wet arbeidsmarkt in balans van kracht geworden. Een resumé van de maatregelen in deze wet.

14.1 Het sturingsmechanisme premiedifferentiatie

Er gelden twee tarieven voor de premie WW (Awf): een laag tarief en een hoog tarief. Het lage tarief is van toepassing op werknemers die aan enkele voorwaarden voldoen:

- Een schriftelijke arbeidsovereenkomst;
- Een contract voor onbepaalde tijd;
- Geen oproepovereenkomst (er moet een overeengekomen aantal uren per week zijn).

Maandelijks wordt in een output een overzicht aangemaakt waarin u op contractniveau kunt zien of het hoge- dan wel lage WW percentage is toegepast. Het Excel overzicht heet WABOxxxx-Wet_Arbeidsmarkt_in_Balans_specificatie_premie_AWf.

Schriftelijke arbeidsovereenkomst

De wetgever verlangt dat de werkgever expliciet verklaart dat er een schriftelijke getekende arbeidsovereenkomst is. Daartoe is op het tabblad Functie het veld 'Heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst' toegevoegd. Let erop dat u steeds het 'vinkje' blijft zetten in de medewerker basisgegevens (tabblad Functie). Zonder dit vinkje wordt het hoge tarief voor de premie WW berekend.

Contract einddatum	<input type="text"/>	
Heeft schriftelijke arbeidsovereenkomst	<input checked="" type="checkbox"/>	
Extra cao-uren (week)	<input type="text"/>	

Een controle door SDB in oktober leverde over enkele werkgevers heen in totaal ruim twee ton aan te corrigeren – teveel betaalde- premie WW op. Doordat dit domweg was vergeten in te vullen!

Contract voor onbepaalde tijd

Het salarissysteem kijkt ook naar wat ingevuld staat bij Contracttype op het tabblad Functie

Contract type	Onbepaald
Contract begindatum	01-01-1980
Contract einddatum	

Wanneer u muteert via SDB HR kunt u de elkaar opvolgende contracten onder elkaar invoeren. Zo heeft u overzicht van het historisch verloop. Het programma waarschuwt zodra de medewerker recht krijgt op een contract voor onbepaalde tijd (volgens de ketenregeling). Zodra een contract voor bepaalde tijd wordt gevolgd door een contract voor onbepaalde tijd, wordt de premie automatisch omgezet naar de lage premie (mist een schriftelijke arbeidsovereenkomst én geen oproepkracht). Dit is de meest betrouwbare manier om de contractregistratie bij te houden.

Het is ook mogelijk om rechtstreeks in SDB Salaris de verandering van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd in te voeren. Let dan op dat in SDB Salaris alleen het actuele – meest recente- contract wordt getoond. Dus als een contract voor bepaalde tijd wordt gevolgd door een contract voor onbepaalde tijd, dan moet u ook de begindatum van dat nieuwe contract invoeren. Doet u dat niet, dan gaat het programma ervan uit dat u een correctie op het voorgaande contract bedoelt. Het programma zal dan, onterecht, alsnog de lage premie WW gaan berekenen vanaf die eerdere begindatum. Blijf er alert op.

14.2 Altijd lage WW-premie

Voldoet een overeenkomst niet aan alle drie criteria, dan moet de hoge premie WW worden toegepast. Er zijn echter twee uitzonderingen.

- Leerlingen in een BBL-traject (Beroepsbegeleidende Leerweg) vallen onder het lage tarief vanaf de dag waarop de leer-werk overeenkomst door alle partijen is ondertekend. Sommige scholen zijn traag in het afhandelen van deze administratie. Wees daar als werkgever alert op, want zonder de vereiste handtekeningen mag u niet het lage tarief toepassen. Dat wil zeggen: voer pas in SDB salaris op het tabblad Heffingen de 'Aard arbeidsverhouding' in dat het om een BBL-er gaat nadat de handtekeningen zijn gezet. Tot die tijd gaat het om een 'gewone' werknemer (die wellicht wél jonger is dan 21 jaar). Vergeet ook niet deze aard arbeidsverhouding weer te wijzigen als de medewerker geen BBL-traject meer volgt.

..OONBELASTING

Aard arbeidsverhouding	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px;">Beroepsbegeleidende leerweg</div> <div style="padding: 2px;"> <p>Beroepsbegeleidende leerweg</p> <p>Musicus</p> <p>Opting-in</p> <p>Overige fictieve dienstverbanden</p> <p>Stagiair</p> </div> </div>
Jaarloon bijzondere beloningen	
Kleur tabel	
Code loonheffingskorting	1 - Wel loonheffingskorting ▼

- Werknemers die jonger zijn dan 21 jaar vallen onder het lage tarief wanneer zij in een maand maximaal 52 verloonde uren hebben, ongeacht welke vorm de overeenkomst verder heeft. SDB Salaris doet dat overigens automatisch.

14.3 Aanbod vaste uren na 12 maanden oproepkracht

De werkgever is wettelijk verplicht de oproepkracht die 12 maanden in dienst is geweest, een aanbod te doen voor een contract met een eenduidig (= vast) aantal uren. Uit de wet blijkt niet duidelijk wanneer die vaste uren dan ingaan. In de aanloop naar de WAB en ook gedurende het eerste jaar zijn daar herhaaldelijk vragen over gesteld. De wet gaat op dit punt aangepast worden. Vooralnog moet er van worden uitgegaan dat de werkgever binnen één maand het aanbod moet doen en de werknemer daarna één maand de tijd om het aanbod te accepteren of niet. Waarna de vaste uren op de eerste dag na de 14^e maand ingaan. Tijdens de 13^e en 14^e maand wordt dan nog op basis van het oproepcontract gewerkt.

14.4 Tijdelijke uitbreiding contractomvang

De opeenvolgende tijdelijke uitbreidingen van de contracturen moeten worden geïnterpreteerd als afzonderlijke arbeidsovereenkomsten. Daarop is dan de ketenbepaling van toepassing. Want was dit niet het geval, dan zou de werkgever een klein aantal uren voor onbepaalde tijd kunnen overeenkomen en eindeloos tijdelijke uitbreidingen geven. En daarom stelt het ministerie van SZW verplicht dat een tijdelijke uitbreiding van de contracturen, ook wanneer de beloning en functie overeenkomen met de vaste functie en beloning, als een apart dienstverband worden vastgelegd in de HR administratie. Op die tijdelijke uitbreiding is dan de hoge premie WW van toepassing.

Voor aan de HR administratie gekoppelde systemen is het niet altijd wenselijk dat er bij zo'n tijdelijke uitbreiding twee dienstverbanden te zien zijn. Denk aan de roosterplanning, daar wil je bij één dienstverband het totaal van de vaste en tijdelijke uren kunnen plannen. HR- en planningssoftware moet dus op deze nieuwe eis worden aangepast.

14.5 Overschrijding 30% contracturen (extra werken)

In de wet is een regeling opgenomen die misbruik van de contractomvang moet tegengaan. Aan het einde van het jaar moet het totaal aantal in de loonaangiften opgegeven verloonde uren worden vergeleken met het aantal uren dat de werknemer zou moeten werken op basis van de vast overeengekomen contracturen. Indien het aantal verloonde uren meer dan 30% hoger is dan het aantal contracturen, dan moet de werkgever alsnog over het hele jaar de hoge premie WW afdragen. Dit heet 'herzien'.

In verband met de coronacrisis en het te verwachten grote aantal extra uren in de zorgsector, is deze regeling voor 2020 en 2021 geschrapt. Per 1-1-2022 gaat de bepaling dan wel gelden.

14.6 Herziening bij uit dienst binnen 2 maanden

Een herzieningssituatie die wel geldig is en blijft is het achteraf moeten toepassen van de hoge premie WW bij de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst was genomen (en verder aan de voorwaarden voldeed), maar binnen twee maanden uit dienst gaat. Het maakt daarbij niet uit wat de reden van beëindiging is. Ook bij opzegging door de werknemer zelf moet alsnog de lage premie WW worden herzien in de hoge premie. Binnen één kalenderjaar herkent SDB Salaris deze situatie en voert de herziening dan ook automatisch door. Maar let op: indien het dienstverband over de jaargrens gaat, moet u handmatig herrekenen.

15 Naar één methode salarisverwerking



Vanaf dag één kende het salarissysteem twee methoden van salarisverwerking: de achteraf verwerking en de normaal verwerking. Tot diep in de jaren negentig was het achteraf verwerken heel gebruikelijk, maar anno 2020 begint het nostalgische reacties op te roepen. De achteraf-methodiek is niet meer dan deze tijd, zo klinkt het, maar niettemin heeft het mooie voordelen.

15.1 Samenvoegen tot één methodiek

SDB Groep gaat de salarismethodiek veranderen. In 2021 wordt voor alle werkgevers dezelfde methode van salarisberekening doorgevoerd in de software. De uitdaging waar SDB voor staat is om het beste van beide werelden van salarisverwerking samen te brengen in één methodiek die voor alle gebruikers geldt.

Bezwaar achteraf verwerken

Het achteraf verwerken is de methodiek met het permanente voorschot.

OMSCHRIJVING	%	BASIS	LOON LH	DEZE PERIODE	HERREKENING	BETALINGEN	INHOUDINGEN
Voorschot Maa/Feb				0,00		200,00	200,00
Salaris			393,03	393,03		393,03	
Extra uren			396,90	396,90		396,90	
Onr.toeslag			4,97	4,97		4,97	
---			---	---		---	

Elke maand wordt voor de lopende maand een voorschot uitbetaald en wordt de vorige maand uitbetaald onder inhouding van het vorige maand toegekende voorschot. Zie de eerste regel op de loonstrook. De voordelen zijn vooral administratief: de loonkosten inclusief toeslagen zijn in de juiste periode verantwoord (journaalpost). De ORT, extra uren en ziekte van februari staat in de journaalpost van februari. Nadeel van het achteraf verwerken is dat de werknemer de methodiek en het voorschot nauwelijks begrijpt.

Bezwaar normaal verwerken

De loonstrook laat het salaris van de lopende maand zie, tezamen met de toeslagen, extra uren en ziektegegevens van de vorige maand. De methodiek die nu zeer algemeen wordt toegepast. En toch, er kleven flinke nadelen aan. De journaalpost bevat toeslagen en extra uren die op de exploitatie van de vorige maand behoren te drukken. En de werknemer begrijpt vaak niet de redenen waarom de ORT, extra uren en ziekte pas op de loonstrook van de volgende maand worden uitbetaald.

Nieuwe methodiek 2021

Per 2021 worden de beide methodieken vervangen door een nieuwe methodiek, welke het beste verbeeld kan worden door de term 'permanente 'toerekening'. De verantwoording van de toeslagen etc. in de periode waarop deze betrekking hebben. Geen verandering aan de voorkant voor de gebruiker, des te meer aan de achterkant waar het rekensysteem de loonberekening maakt.

15.2 Motivatie voor de nieuwe methodiek

Voor de werknemer bij wie de salarissen 'normaal' verwerkt worden, verandert er niet zo heel veel. De nieuwe methodiek wil vooral de administratieve voordelen van het achteraf verwerken zien te vangen in de methode van normaal verwerken. Daartoe worden de variabelen (de ORT, extra uren, uren oproepkrachten e.d.) aan de periode toegerekend waarop deze betrekking hebben. Dus de extra gewerkte uren in maart, worden ook toegerekend aan de maand maart.

Journalpost

En daartoe krijgt u straks altijd twee journalposten: die voor de huidige maand en een aanvullende voor de vorige maand. Aanvankelijk was het de bedoeling om evenzovele journalposten aan te leveren als de perioden die in een run (her)berekend zijn. Oftewel een herrekening in november met terugwerkende kracht tot januari zou kunnen betekenen dat er 11 journalposten worden aangeleverd, één voor elke maand. Maar raadpleging van een aantal gebruikers leerde dat dit om diverse redenen niet wenselijk is. Zoals daar zijn genoemd: de periodeafsluiting in de boekhouding en de relatie tussen de periodeverantwoording (rapportage) en de exploitatiecijfers uit de boekhouding. En daarom slechts twee journalposten: het salaris van de huidige maand in journalpost één (deze maand) en de toeslagen plus herrekeningen in journalpost twee (vorige maand). De methodiek van maand T en T-1 komt dus te vervallen.

Inkomstenverhouding

Een belangrijk motief voor deze methodewijziging is ook de plannen die de overheid heeft met de registratie van de inkomstenverhoudingen. Zie het eerdere hoofdstuk over Arbeidsovereenkomst en inkomstenverhouding. Per 1 januari 2022 is de toerekening en verantwoording van de toeslagen in de juiste periode van de loonaangifte essentieel. De afstemming met de Belastingdienst en PFZW hebben uitgewezen dat deze aanpak in lijn is met de verwachtingen die de instanties hebben over de verantwoording in de loonaangiften. De complexiteit van de toekomstige registraties en verantwoordingen naar de Belastingdienst, UWV en PFZW dwingen tot het vereenvoudigen van de rekeneenheid op dit moment, om straks de slag te kunnen maken.

Kortingen tijdig kunnen toepassen

Met de nieuwe methodiek wordt tegelijk een belangrijk knelpunt in de loonberekening aangepakt. Dat betreft de tijdigheid van kortingen bij langdurig ziek en onbetaald verlof. Op dit moment wordt de korting gebaseerd op de ziektedagen en de uren onbetaald verlof uit het rooster. Vanaf 2021 worden de ziekte en het onbetaald verlof berekend aan de hand van de datums in de ziekmeldingen en het onbetaald verlof. Voor dat laatste komt dus een aparte registratie. De korting wegens langdurige ziekte start daarom straks direct in de maand waarin de termijn van korten wordt bereikt en niet meer een maand later. Over deze werkwijze verderop in dit hoofdstuk meer.

Door deze aanpak ontstaan er minder incassoproblemen zoals bij de achteraf nog toe te passen kortingen. Vooral bij uit dienst treden geeft dit aanleiding tot discussies doordat achteraf alsnog een maand korting wordt ingehouden op de afrekening van het vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

15.3 Noodzakelijke 13^e run eind 2020

Door het toerekenen van de toeslagen aan de juiste periode, is het niet meer nodig (niet meer mogelijk) om een dertiende run te draaien. Immers, de dertiende run wordt toegerekend aan de maand december.

Voor de werkgever die nu een dertiende run draaien in 2020 verandert er niets. Maar werkgevers die gewend zijn om de ORT, extra uren etc. van december mee te nemen naar de productie van januari, zullen nu toch en dertiende run moeten draaien. De variabelen van december 2020 kunnen immers niet meer worden verwerkt in 2021. In verband daarmee worden de roosters over aanstaande december 2020 allemaal afgerekend in het huidige jaar.

Concreet betekent het dus dat 'normaal'-verwerkers die gewend zijn om de roosters van december af te rekenen in januari van het volgende jaar, nu eind 2020 af moeten rekenen in een 13^e run. Daarmee drukken de toeslagen alsnog op de exploitatie van 2020. In januari ontvangen de werknemers van deze werkgevers twee loonstroken, de afrekening van de variabelen van december (de 13^e run) en een loonstrook voor januari met het basissalaris. Beiden op dezelfde dag betaald. En nogmaals, voor diegenen die al gebruikelijk zijn om een 13^e run te draaien, is dit geen verandering.

Planning voor de maand januari

Hierna volgt een voorgestelde ideale tijdsindeling om naar het nieuwe systeem over te stappen:

- Normaalverwerking met afrekenen decemberrooster 2020 in januari 2021

Organiseer dat op maandag 4 januari 2021 alle roosters over december geaccordeerd zijn. Deze week controleren van de roostermutaties (en alle overige variabelen, zoals declaraties, die nog in december betaald moeten worden). Tevens laatste mogelijkheid om correcties over 2020 in te voeren. Proefverwerking voor de 13^e run.

In de week van 11 januari de definitieve 13^e run. Zet de betaaldatum en 'loonstroken vrijgeven' op wat in januari gebruikelijk is, bijvoorbeeld rond de 24^e. Direct aansluitend start je de jaarovergang en voer je de controles na de jaarovergang uit.

In de week van 18 januari controleer je de ingevoerde personeelsmutaties en declaraties en voer je de run over januari uit. Kies dezelfde betaaldatum als voor de 13^e run.

Hierna zit je weer in het 'gewone' ritme dat je altijd al gewend bent, met één run per maand.

- Achterafverwerking

Organiseer dat op maandag 4 januari 2021 alle roosters over december geaccordeerd zijn. Deze week controleren van de roostermutaties (en alle overige variabelen, zoals declaraties, die nog in december betaald moeten worden). Tevens laatste mogelijkheid om correcties over 2020 in te voeren. Proefverwerking voor de decemberrun. Bijzonderheid: bij het opstarten van de proefverwerking geef je bij de knop [Extra opties] met een vinkje aan dat de voorschotten moeten worden ingehouden. Om je dit niet te laten vergeten, controleren we dit op het mutatieverslag. Door het inhouden van de voorschotten resteert als betaling ongeveer de vergoeding voor de ORT en extra uren uit het rooster. Dit wordt aangevuld met het basissalaris over januari 2021.

In de week van 11 januari de definitieve decemberrun. Zet de betaaldatum en 'loonstroken vrijgeven' op wat in januari gebruikelijk is bij jullie, bijvoorbeeld rond de 24^e. Direct aansluitend start je de jaarovergang en voer je de controles na de jaarovergang uit.

In de week van 18 januari controleer je de ingevoerde personeelsmutaties en eventueel ingevoerde declaraties en voer je de run over januari uit. Hier zitten dus geen mutaties uit de roosters bij, je betaalt alleen het basissalaris. Kies dezelfde betaaldatum als voor de run over december.

Hierna zit je in het 'gewone' ritme, met één run per maand. Het verschil met voorheen is dat je het basissalaris van de actuele maand betaalt, met de roosterresultaten van de voorafgaande maand.

15.4 Verzuimregistratie en loonbetaling tijdens ziekte

Er zijn nu twee manieren om de loondoorbetaling tijdens ziekte uit te voeren:

- De ziekte-dagen zelf opgeven als variabele mutatie, inclusief dagloon-berekenen;
- De ziek- en hersteld datum invoeren in de verzuimregistratie (SDB*HR of SDB*Salaris).

Het programma splitst dan het salaris naar rato in een deel 'salaris' en een deel 'salaris tijdens ziekte'.

Bij de tweede manier, die op basis van de datum, berekent het programma zelf het 'aantal dagen ziek'. Het programma past ook automatisch de korting toe op het salaris indien de duur van de ziekte de termijn heeft bereikt die daarvoor in de cao is afgesproken. De registratie is niet alleen de basis voor de salaris-berekening, maar hij wordt ook gebruikt voor bijvoorbeeld doorgifte aan het roostersysteem en de arbo-dienst. In SDB HR is het de basis voor het vullen van het dossier in het kader van de Wet Poortwachter.

Het past in het streven naar hogere kwaliteit om te kiezen voor één methode. Dit wordt de tweede methode met het vastleggen van de verzuimen met aanvangs- en hersteldatum. Voor zover zij dat nog niet deden, gaan alle werkgevers deze basisinformatie vastleggen in SDB HR en/of SDB Salaris. Het uitsluitend opgeven van de dagen ziek als variabele mutatie komt met ingang van januari 2021 te vervallen.

Indien nodig kan nog wel worden ingegrepen op het percentage verzuim (SDB loonfactor 952) en/of het percentage loondoorbetaling (SDB loonfactor 346).

Salaris en toeslagen tijdens ziekte in de maand van de productie

Op de productiedatum in de loop van de maand is niet met zekerheid te voorspellen wat er tijdens het nog resterende deel van de maand zal gebeuren ten aanzien van het herstel.

Bij nieuwe ziektegevallen die in de actuele maand van de salarisproductie zijn aangevangen, maar op de rundatum nog geen geregistreerd herstel hebben, wordt salaris betaald *alsof er nog geen sprake is van verzuim*. In de maand daarna wordt dan alsnog het juiste deel omgezet in 'salaris tijdens ziekte' en wordt ook de 'ort tijdens ziekte' en eventuele 'extra uren tijdens ziekte' betaald.

Bij verzuimen die vóór de maand van de actuele salarisproductie zijn aangevangen, wordt wel direct 'salaris tijdens ziekte' inclusief de referentiegegevens berekend. Ook voor alle verzuimen waarvan de hersteldatum op het moment van de salarisberekening bekend is, wordt salaris tijdens ziekte berekend.

Bij langdurig verzuim, zodra een periode van verlaagde loondoorbetaling aanbreekt, zal dit direct worden toegepast. Dit voorkomt dat achteraf nog een korting moet worden ingehouden, nadat het dienstverband is geëindigd.