Special Lonen 2021

De Special Lonen 2021 is een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker. Deze special bevat actuele cijfers van onder meer het minimumloon, premiepercentages werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, premies WW en arbeidskortingen, LIV en LKV en het gebruikelijk loon voor de dga.

Tevens bevat deze editie actuele cijfers en informatie over de Wet DBA, de auto van de zaak, een mogelijke thuiswerkvergoeding, de WKR en de Wet compensatie transitievergoeding. De hoofdstukken 7 tot en met 10 in deze special gaan in op diverse coronagerelateerde maatregelen.

1 Varia loon- en premieheffing

2 Vervoer

3 Werkkostenregeling

4 Wet tegemoetkomingen loondomein

5 Wet DBA

6 Varia Arbeidsrecht

7 Corona en thuiswerken

8 NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid

9 Corona en bijzonderheden werknemer

10 Overige corona-actualiteiten voor werkgevers

Let op!
Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we aan het schrijven zijn, komen er vanuit de overheid telkens nieuwe aanvullingen op of verbeteringen van (nieuwe) regelingen door corona. Het overzicht in deze special is geschreven met de kennis tot en met 12 januari 2021, 20:00 uur.

1 Varia loon- en premieheffing

1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting

Het basistarief in de inkomstenbelasting is in 2021 gedaald naar 37,10% (37,5% in 2020). Dit tarief geldt voor het inkomen tot € 68.507. Zowel werkenden als mensen met een uitkering hebben hier een voordeel van.

Tabel 1. Belastingtarieven box 1 2021 voor mensen zonder AOW

Belastbaar inkomen	Tarief 2021
€ 0 t/m € 68.507	37,10%
€ 68.507 of meer	49,50%

Heffingskortingen
Naast bovengenoemde wijziging in het belastingtarief is er ook het een en ander gewijzigd in de heffingskortingen. Het besteedbaar inkomen van mensen met een inkomen tot € 68.507 neemt toe in 2021. Dit komt door de verhogingen van de algemene heffingskorting en de arbeidskorting.

Algemene heffingskorting
De algemene heffingskorting bedraagt in 2021 maximaal € 2.837. In 2020 bedroeg dit nog € 2.711. Deze verhoging is vooral gunstig voor de koopkracht van mensen met lagere inkomens.

Arbeidskorting
Naast de algemene heffingskorting stijgt in 2021 ook de arbeidskorting. De maximale arbeidskorting in 2021 bedraagt € 4.205. In 2020 was dit € 3.819. Ook deze verhoging is vooral gunstig voor de koopkracht van mensen met een lager inkomen.

1.2 Wettelijk minimumloon stijgt licht

Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari 2021 met 0,29%. Daarmee komt het minimumloon per maand uit op € 1.684,80. Het minimumloon geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder en wordt jaarlijks op 1 januari en 1 juli aangepast aan de cao-lonen. Het minimumloon geldt bij een volledige werkweek. Hoeveel uur dit per week is, verschilt per branche. Dit kan 40 uur zijn, maar sommige branches hanteren een kortere werkweek van bijvoorbeeld 38 of 36 uur.

Minimumjeugdlonen stijgen ook
De minimumjeugdlonen bedragen een vast percentage dat afgeleid is van het minimumloon en stijgen dus ook met 0,29%. De tabel op de volgende pagina geeft voor elke leeftijd een weergave van het per 1 januari 2021 geldende wettelijk minimumloon.

Leeftijd	Staffeling	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.684,80	€ 388,80	€ 77,76
20 jaar	80%	€ 1.347,85	€ 311,05	€ 62,21
19 jaar	60%	€ 1.010,90	€ 233,30	€ 46,66
18 jaar	50%	€ 842,40	€ 194,40	€ 38,88
17 jaar	39,5%	€ 665,50	€ 153,60	€ 30,72
16 jaar	34,5%	€ 581,25	€ 134,15	€ 26,83
15 jaar	30%	€ 505,45	€ 116,65	€ 23,33

Beroepsbegeleidende leerweg

Voor leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen en die de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar hebben, gelden dezelfde bedragen als voor andere jongere werknemers. Maar voor leerlingen in de BBL in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar gelden afwijkende wettelijke minimumjeugdlonen. Onderstaande tabel geeft hiervan per leeftijd een weergave.

Leeftijd	Staffeling bbl	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar	100%	€ 1.680,00	€ 388,80	€ 77,76
20 jaar	61,50%	€ 1.036,15	€ 239,10	€ 47,82
19 jaar	52,50%	€ 884,50	€ 204,10	€ 40,82
18 jaar	45,50%	€ 766,60	€ 176,90	€ 35,38

1.3 Premies werknemersverzekeringen 2021

De nieuwe premies voor de volksverzekeringen en werknemersverzekeringen zijn bekendgemaakt. Deze percentages moet u vanaf 1 januari 2021 hanteren bij het invullen van de loonaangifte van uw werknemers.

De hoge en lage premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf-premie) zijn 0,24%- punt lager dan in 2020. De premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie) en de rekenpremie voor de Werkhervattingskas (Whk) zijn iets verhoogd. Daarnaast is het maximumpremieloon hoger dan in 2020.

Een overzicht van deze premies is ook weergegeven in de onderstaande tabel.

Premies		2020	2021
AOW	Ouderdomsfonds	17,90 %	17,90 %
ANW	Nabestaandenfonds	0,10 %	0,10 %
AWf	Algemeen Werkloosheidsfonds		
AWf-laag		2,94%	2,70 %
AWf-hoog		7,94 %	7,70 %
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid	0,68 %	0,68 %
Sfn/Ufo	Uniforme opslag kinderopvangtoeslag	0,50 %	0,50 %
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds	6,77 %	7,03 %
Whk	Werkhervattingskas	1,28 %	1,36 %

Maximumpremieloon in 2021
Het maximumpremieloon is per 2021 gestegen. In 2021 bedraagt dit op jaarbasis € 58.311. In 2020 was dit € 57.232. U als werkgever hoeft geen premies te betalen over het meerdere dat een werknemer verdient. Dit maximumbedrag wordt ook gebruikt bij het berekenen van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2021

De nieuwe percentages voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) zijn vastgesteld. De premies voor de Zvw gaan per 2021 met 0,3%-punt omhoog.

Werknemers
Door de verhoging zijn werkgevers voor 2021 voor hun werknemers een premie verschuldigd van 7,0% van het premieloon in plaats van de 6,70% over 2020. Dit is een premiestijging van 4,5%.

Zelfstandigen en dga's
Voor zelfstandigen en dga's bedraagt de Zvw-premie vanaf 2021 5,75% in plaats van 5,45% (2020). Dit is een premiestijging van 5,5%.

Bovenstaande wijzigingen worden ook in de onderstaande tabel weergegeven.

Premie	2020	2021
Zvw werkgeversheffing	6,70%	7,00%
Zvw werknemersbijdrage	5,45%	5,75%

Premiemaximum omhoog
De Zvw kent ook een premiemaximum. Het maximum stijgt in 2021 van € 57.232 naar € 58.311. Tot dit maximum is Zvw-premie verschuldigd. Dit betekent dat werkgevers in 2021 voor hun personeel maximaal € 248 meer kwijt zijn aan de Zvw-premie dan in 2020.

1.5 Uitbreiding subsidieregeling praktijkleren

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo krijgen tot en met 2024 een extra toeslag. De subsidieregeling praktijkleren loopt echter tot en met eind 2022. Er is nog niets bekend over een verlenging van de regeling. Daarom is nu nog niet duidelijk hoe de toeslag voor de studiejaren 2022/2023 en 2023/2024 beschikbaar komt.

De verdeling van het budget over de onderwijscategorieën in 2021 is nog niet bekend. Momenteel is de regeling tijdelijk gesloten en kunnen er geen aanvragen worden ingediend.

1.6 SLIM-subsidieregeling 2021

Ook voor 2021 kunnen mkb-bedrijven subsidie krijgen voor bepaalde vormen van scholing, namelijk via de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). Net als voor het jaar 2020 kunnen de aanvragen voor de subsidieregeling worden ingediend, van 2 t/m 31 maart 2021 en voor de tweede openstelling van 1 t/m 30 september 2021. Er wordt € 15 miljoen beschikbaar gesteld voor de eerste aanvraagperiode in maart. De tweede ronde kan rekenen op € 14,5 miljoen voor de aanvragen in september. Ten opzichte van 2020 is er echter wel wat veranderd. De aanvraagperiode voor grootbedrijven en samenwerkingsverbanden in horeca, landbouw en de recreatie is namelijk aanzienlijk verkort.

De maximale subsidie per werkgever bedraagt € 24.999 (voor landbouwbedrijven max. € 20.000). Voor samenwerkingsverbanden van meerdere organisaties is het maximum € 500.000. De subsidiabele kosten moeten ten minste € 5.000 of meer bedragen.

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

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

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

Derde leerweg mbo
Ondernemers in het mkb die de subsidieregeling gebruiken voor praktijkovereenkomsten, dienen de startdatum van het leer-werktraject in de gaten te houden. Overeenkomsten die reeds voor 1 september 2021 zijn gestart, kunnen namelijk niet via de SLIM-regeling worden gesubsidieerd. Start het leer- en ontwikkeltraject op 1 september 2021, dan is het belangrijk om op 1 september de aanvraag in te dienen.

1.7 Wijzigingen Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO)

U kunt WBSO aanvragen als u ontwikkelings- en/of onderzoeksprojecten uitvoert, maar alleen voor toekomstige werkzaamheden. Een aanvraag dient u dus altijd vooraf in. Om te kunnen inloggen in het aanvraagportaal van RVO.nl heeft u eHerkenning eH2+ of hoger nodig. Met ingang van 1 januari 2021 wordt niveau eH3 geadviseerd. Vanaf 1 juli 2021 kan uitsluitend met eH3 ingelogd worden. Vraag tijdig eHerkenning aan. Houd rekening met een leveringstermijn van ongeveer twee weken.

Verhoging percentages WBSO
Voor dit jaar zijn de percentages van de WBSO verhoogd. Over de eerste € 350.000 aan innovatieve kosten ontvangt een ondernemer in 2021 40% aan tegemoetkoming in plaats van 32% in 2020. Over het meerdere aan innovatieve kosten is de tegemoetkoming gehandhaafd op 16%.

Ook voor starters
Ook starters krijgen in 2021 meer steun voor innovatie. Het percentage in de WBSO over de eerste € 350.000 aan innovatieve kosten is voor hen gestegen van 40% in 2020 naar 50% in 2021. Over het meerdere blijft ook voor hen de tegemoetkoming 16% van de kosten.

> Let op!
> Voor het indienen van een WBSO-aanvraag voor 2021 is de uiterste datum 30 september 2021. U vraagt dan WBSO aan voor het laatste kwartaal. Deze uiterste datum geldt zowel voor ondernemingen met personeel als voor zzp'ers.

Nieuw portaal
RVO opent een nieuw aanvraagportaal voor de WBSO. U kunt uw WBSO-aanvraag voor 2021 al via dit nieuwe portaal indienen. Tot april 2021 kunt u ook nog gebruikmaken van eLoket met eH2+ of eH3.

1.8 Baangerelateerde Investeringskorting (BIK)

Het kabinet stimuleert bedrijven om investeringen te doen met een nieuwe investeringskorting, de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK). Deze tijdelijke regeling zorgt ervoor dat bedrijven ook in deze roerige tijden blijven investeren in bijvoorbeeld nieuwe machines. De regeling geldt voor nieuwe investeringen die vanaf 1 januari 2021 tot uiterlijk 31 december 2022 worden gedaan. Bij grote investeringen in een jaar is de korting tot € 5 miljoen 3,9%, daarboven 1,8%. Bedrijven kunnen de investeringskorting verrekenen met de af te dragen loonheffing.

> Let op!
> Vanwege de verrekening met de loonheffing is de BIK alleen interessant voor bedrijven met personeel.

Het is niet toegestaan een investering – waarvoor de BIK wordt verkregen – aan een derde ter beschikking te stellen. Het maakt niet uit of deze derde een Nederlands of buitenlands bedrijf is.

> Let op!
> Het is nog niet zeker of ook een fiscale eenheid in de vennootschapsbelasting de BIK kan aanvragen. Eerst moet er groen licht komen van de Europese Commissie of dit onderdeel van de BIK geoorloofde steun is.

1.9 Normbedragen kennismigranten 2021

Werkgevers die de kennismigrantenregeling voor een buitenlandse werknemer willen toepassen, mogen dat alleen als deze werknemer elke maand minimaal een bepaald brutoloon ontvangt. Per 1 januari 2021 zijn die salariseisen als volgt vastgesteld:

- kennismigranten jonger dan 30 jaar: € 3.484;
- kennismigranten vanaf 30 jaar: € 4.752;
- kennismigranten die na het afronden van een goedgekeurde bachelor-, master- of postdoctorale opleiding binnen drie jaar in Nederland aan het werk gaan: € 2.497;
- houder van Europese Blauwe kaart (EU Blue Card) € 5.567.

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

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

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

De volgende loonbestanddelen tellen niet mee:

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

Werkvergunning is niet nodig
Werkgevers hebben voor kennismigranten geen gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid of een tewerkstellingsvergunning nodig. Datzelfde geldt voor werknemers met een Europese blauwe kaart. Daarbij geldt wel de aanvullende eis dat de werknemer een opleiding aan een Nederlandse hogeschool of universiteit heeft afgerond of een gelijkwaardige opleiding in het buitenland. Daarnaast moet het loon van werknemers met een Europese blauwe kaart in 2021 minstens € 5.567 bedragen (exclusief vakantiebijslag).

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

1.10 Gebruikelijk loon dga

Het vaste bedrag in de gebruikelijkloonregeling voor de dga en zijn partner bedraagt voor 2021 € 47.000. Dga's kunnen het gebruikelijk loon in 2021 onder voorwaarden lager vaststellen dan € 47.000. Er geldt namelijk een tegenbewijsregeling voor de hoofdregel dat het loon van een dga het hoogste van de volgende bedragen betreft:

- 75% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 47.000.

> Let op!
> Om het loon lager dan € 47.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking lager is dan € 47.000. Lukt dat niet, dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 47.000.

1.11 EHerkenning vergoeding

Sinds begin 2020 kunnen werkgevers die de loonaangifte zelf verzorgen, de aangifte loonheffingen alleen nog maar doen via het nieuwe portaal van de Belastingdienst. Zij zijn verplicht hiervoor eHerkenning te gebruiken en dat brengt kosten met zich mee.

Hoe zat het ook alweer met eHerkenning?
EHerkenning is een veilig, gedigitaliseerd communicatiemiddel waarmee met tal van overheidsinstanties, zoals de Belastingdienst, gecommuniceerd kan worden. Aan het gebruik ervan zijn kosten verbonden. Op aandringen van de Tweede Kamer is besloten voor deze kosten een tegemoetkoming te verstrekken, vanuit de gedachte dat de belastingaangifte kosteloos gedaan moet kunnen worden.

Om organisaties tegemoet te komen, is er een compensatieregeling. Alle organisaties die eHerkenning alléén nodig hebben voor het doen van hun belastingaangiften (eH3-inlogmiddel van de Belastingdienst) kunnen gebruikmaken van de regeling. Dit geldt niet voor eenmanszaken en zzp'ers. Zij kunnen gratis aangifte doen met DigiD. De regeling compenseert één eHerkenningsmiddel per organisatie per jaar. De machtiging aan een intermediair wordt niet gecompenseerd.

De regeling loopt van november 2020 tot en met juli 2022. Er kan tweemaal compensatie aangevraagd worden: van 30 november 2020 tot en met 31 augustus 2021 (1e jaar) en van 1 september 2021 tot en met 31 juli 2022 (2e jaar). RVO betaalt de vergoeding van € 24,20 inclusief btw rechtstreeks uit aan de ondernemer die kosten heeft gemaakt voor de aanschaf van het eH3-inlogmiddel van de Belastingdienst. Het bedrag van de vergoeding is gebaseerd op de laagste prijs in de markt. De vergoeding kan online aangevraagd worden via RVO.nl.

1.12 Vergoeding buitenlandse zakenreis omhoog

De onbelaste vergoedingen voor buitenlandse en binnenlandse dienstreizen van werknemers zijn per 1 januari 2021 gewijzigd. De maximumbedragen verschillen per land, stad en regio en zijn te vinden in de cao Rijk. Hoewel de cao Rijk bedoeld is voor werknemers die onder deze cao vallen, kunnen deze vergoedingen ook worden toegepast voor andere werknemers die wat betreft hun uitgaven vergelijkbaar zijn.

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

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

Tip!
Wilt u aansluiten bij de cao Rijk? Leg uw situatie dan voor aan de Belastingdienst om er zeker van te zijn dat u vanuit kostenoogpunt vergelijkbaar bent met een ambtenaar op dienstreis.

1.13 Vrijwilligersregeling 2021

De vrijstelling voor vrijwilligers is per 2021 veranderd. Dit betekent dat een vrijwilliger vanaf 1 januari 2021 maximaal € 180 belastingvrij per maand kan ontvangen voor de verrichte diensten, met een maximum van € 1.800 per jaar.

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

Dit betekent dat het moet gaan om:

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

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

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

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

1.14 Overgangsrecht levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2012 is het niet langer mogelijk om deel te nemen aan de levensloopregeling. Er is toen overgangsrecht geïntroduceerd voor werknemers die op 31 december 2011 een levensloopaanspraak hadden met een waarde in het economisch verkeer van € 3.000 of meer (einddatum overgangsrecht 31 december 2021).

Op grond van het overgangsrecht geldt dat de werknemer uiterlijk tot 1 januari 2022 de tijd heeft om een bestaande levensloopaanspraak op te nemen. Als de werknemer hier geen gebruik van maakt, is er een fictief genietingsmoment op 31 december 2021. Hierbij geldt dat de (ex-)werkgever inhoudingsplichtig is voor de verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen. Dit overgangsrecht wordt nu aangepast. Voor nog niet opgenomen levensloopaanspraken wordt de datum van het fictieve genietingsmoment vervroegd naar 1 november 2021 ('fictief genietingsmoment'), om er zo in elk geval voor te zorgen dat de levensloopregelingen voor het einde van 2021 zijn afgewikkeld.

Ten aanzien van het afwikkelen van de bestaande levenslooptegoeden per 1 november 2021 geldt dat:

- de inhoudingsplicht verlegd wordt naar de instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht (in plaats van de (ex-)werkgever). Indien de werknemer de aanspraak vóór 1 november 2021 opneemt, blijft de (ex-)werkgever inhoudingsplichtig voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen (loonheffing).
- de instelling geen heffingskortingen (inclusief levensloopkorting) toepast bij de inhouding van loonbelasting en premies volksverzekeringen over de levensloopaanspraak. Indien van toepassing, kan de werknemer de heffingskortingen in de aangifte inkomstenbelasting 2021 toepassen.
- op het fictieve genietingsmoment de waarde in het economisch verkeer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in de heffing wordt betrokken. Als de betreffende werknemer op 1 januari 2021 61 jaar of ouder is, wordt de levensloopuitkering aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.
- de instelling de tabel voor bijzondere beloningen toepast. Als de instelling het voorgaande jaar geen loonheffing heeft ingehouden ten behoeve van de betreffende werknemers, wordt het jaarloon berekend aan de hand van de waarde in het economisch verkeer van de levensloopaanspraak dan wel aan de hand van deze waarde vermeerderd met andere uitkeringen die in 2021 hebben plaatsgevonden.
- de instelling geen premies werknemersverzekeringen en geen premie inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet is verschuldigd over de levensloopaanspraak.
- dit voor een (ex-)werknemer gevolgen kan hebben voor de heffing van loon- en inkomstenbelasting, premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen.

1.15 Tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing

Als onderdeel van het pensioenakkoord is met ingang van 1 januari 2021 voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de RVU-heffing van 52% voor u als werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven.

De tijdelijke versoepeling is bedoeld om u als werkgever de mogelijkheid te geven om oudere werknemers die bijvoorbeeld niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, tegemoet te komen.

De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- de uitkering ingevolge de RVU-regeling wordt toegekend in (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer.
- het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend.
- de RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden.
- de werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt.
- de RVU-drempelvrijstelling bedraagt maximaal een bedrag dat, na vermindering van loonbelasting en premies volksverzekeringen, gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

Wanneer u als werkgever eerder dan 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een RVU uitbetaalt, bent u de reguliere RVU-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van het bedrag dat boven de RVU- drempelvrijstelling uitkomt, bent u als werkgever de reguliere RVU-heffing verschuldigd.

Voorbeeld
In dit voorbeeld wordt uitgegaan van een drempelvrijstelling van € 1.767 per maand. Een werknemer bereikt op 20 juni 2024 de AOW-leeftijd. De werknemer ontvangt op 1 juli 2021 een eenmalige RVU-uitkering van de werkgever. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 19 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling. De vrijstelling bedraagt € 63.612 (36 maanden maal € 1.767).

NB Indien de eenmalige RVU-uitkering vóór 20 juni 2021 wordt ontvangen, is er geen drempelvrijstelling van toepassing, omdat de uitkering meer dan 36 maanden vóór het bereiken van de AOW-leeftijd wordt ontvangen.

De RVU-drempelvrijstelling geldt gedurende de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op basis van overgangsrecht geldt voor de jaren 2026 tot en met 2028 onder de hierna genoemde voorwaarden een uitloopperiode. Indien een RVU uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk is overeengekomen en de werknemer heeft de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt, kunnen op basis van overgangsrecht hieruit nog uitkeringen worden gedaan in de jaren 2026 tot en met 2028 met gebruikmaking van de RVU-drempelvrijstelling.

U moet vanaf 2021 voor een RVU-uitkering een nieuwe code soort inkomstenverhouding/inkomenscode (looncode) gebruiken: code 53 (‘Uitkering in het kader van vervroegde uittreding’). Deze code gebruikt u ongeacht of de drempelvrijstelling voor de pseudo-eindheffing van toepassing is. Over de reguliere heffing is en blijft de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing.

2 Vervoer

2.1 Auto van de zaak

In 2021 verandert er niets in de bijtelling voor nieuwe auto's met een CO_2-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%. Wel gaat de bijtelling voor de elektrische auto veranderen.

Elektrische auto's
De bijtelling voor de volledig elektrische auto wordt verhoogd van 8% naar 12% voor het deel van de catalogusprijs tot € 40.000. Voor een auto die duurder is dan € 40.000, geldt een bijtelling van 22% over het meerdere.

Hoe de verhoging voor 2021 uitwerkt, hebben wij hieronder met een voorbeeld toegelicht.

> Voorbeeld:
> Een werknemer heeft een elektrische auto met een catalogusprijs van € 90.000. De bijtelling tot catalogusprijs € 40.000 bedraagt 12% en 22% over de resterende € 50.000. Oftewel € 15.800 per jaar. In 2020 zou dezelfde werknemer 8% bijtelling betalen over € 45.000 en 22% over de andere € 45.000, oftewel € 13.500. Dit is een verschil van € 2.300 per jaar.

Verdere stijging bijtelling
De bijtelling voor elektrische auto's gaat de komende jaren verder omhoog. Van 2022 tot en met 2024 wordt de bijtelling 16% en in 2025 wordt deze 17%. Vanaf 2026 geldt voor een elektrische auto de reguliere bijtelling van 22%. Deze wordt toegepast over de volledige catalogusprijs.

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

Uitzondering voor auto's op waterstof
De wijziging dat het bijtellingspercentage van 22% wel telt voor de cataloguswaarde boven € 40.000, geldt weer niet voor auto's op waterstof. Wel wordt de bijtelling ook voor deze auto's in 2021 verhoogd naar 12%, maar dan over de gehele cataloguswaarde. De overheid stimuleert dit vanwege het innovatieve karakter. Samenvattend:

CO_2-uitstoot	Bijtelling
0 (op batterij)	12% tot € 40.000, **daarboven** 22%
0 (op waterstof en zonne-energie)	12% onbeperkt
Meer dan 0	22%

Gevolgen voor auto's uit 2016
Voor auto's uit 2016 zal in de loop van 2021 de 60-maandenperiode verstrijken. Dit betekent dat auto's die in 2016 voor het eerst op kenteken zijn gezet, in de loop van 2021 mogelijk met een nieuwe bijtelling te maken krijgen (als de kentekenregistratie pas in december 2016 plaatsvond, is dit pas per 1 januari 2022).

Voor elektrische auto's geldt in dat geval dat deze te maken krijgen met een bijtelling van 12% tot € 40.000 en 25% over het meerdere (waterstofauto's en zonne-energie auto's hebben 12% over de volledige cataloguswaarde). Deze bijtelling zal vervolgens de komende jaren stijgen volgens de percentages onder het eerdere kopje 'Verdere stijging bijtelling', omdat daarvoor geen nieuwe termijn van 60 maanden gaat lopen. Voor auto's met CO_2-uitstoot geldt in alle gevallen dat de bijtelling 25% wordt na het verstrijken van de 60-maandenperiode. Zie ook onderstaande tabel.

CO_2-uitstoot	Bijtelling na 60 maanden
0 (op batterij)	12% tot €40.000, **daarboven** 25% (verdere stijging vanaf 2022)
0 (op water stof en zonne-energie)	12% onbeperkt
Meer dan 0	25%

2.2 Doorschuiven subsidieaanvraag elektrische auto stopt

Subsidie elektrische auto's
Sinds juli 2020 is er subsidie beschikbaar voor particulieren die een nieuwe of gebruikte elektrische auto aanschaffen. De subsidie bedraagt € 4.000 voor een nieuwe elektrische auto en € 2.000 voor een gebruikte.

Subsidiepot leeg
De subsidiepot voor nieuwe elektrische auto's was vanwege het grote aantal aanvragen in no time leeg. Subsidieaanvragen die daarna nog werden ingediend, werden automatisch doorgeschoven naar een volgend jaar.

Doorschuiven niet meer mogelijk
Staatssecretaris Van Veldhoven van Infrastructuur en Waterstaat laat aan de Tweede Kamer weten dat deze mogelijkheid komt te vervallen. Dit betekent dat degenen die na wijziging van de regeling in 2020 nog een nieuwe elektrische auto hebben gekocht, geen subsidie meer krijgen. Voor aankopen in 2021 was een nieuw subsidiebedrag beschikbaar, echter is deze begin januari 2021 ook al volledig vergeven.

2.3 Einde belastingvrije reiskostenvergoeding per 1 februari 2021

Situatie 2020
Is een vaste reiskostenvergoeding vóór 13 maart 2020 was vastgesteld en voldeed aan de voorwaarden van de Belastingdienst, kon een werkgever deze belastingvrij doorbetalen als de werknemer vanwege corona thuiswerkte. Veel werkgevers hebben hiervoor gekozen vanwege het feit dat de thuiswerkende werknemer ook extra kosten maakt, zoals kosten voor verwarming.

Situatie 2021
Bovenstaande versoepeling is van toepassing tot 1 februari 2021. Daarna niet meer, tenzij alsnog wordt besloten de regeling vanwege corona te continueren. Werkgevers kunnen de vergoeding ook na 1 februari 2021 doorbetalen, maar dan is deze in beginsel belast. De werknemer betaalt dan belasting hierover. De werkgever moet er premies werknemersverzekeringen over afdragen.

Onderbrengen in WKR
Een werkgever kan de vergoeding ook onderbrengen in de werkkostenregeling. Voor zover er daadwerkelijk woon-werkkilometers zijn gereden, is de vergoeding uiteraard vrijgesteld en dus onbelast. Voor zover de vrijstelling niet van toepassing is, valt de vergoeding in de vrije ruimte.

Wel moet u er dan rekening mee houden dat de vrije ruimte in 2021 beperkt is ten opzichte van 2020. Deze bedraagt in 2021 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom en 1,18% over het meerdere. Dit kan betekenen dat u in 2021 sneller door de vrije ruimte heen bent en dus ook eerder de eindheffing van 80% verschuldigd bent.

Tip!
Wilt u uw personeel op een andere manier tegemoetkomen? Denk dan aan een thuiswerkvergoeding. Lees daarover meer verderop in deze special.

2.4 De nieuwe fietsregeling: voor welke fiets en tegen welke waarde?

Vanaf 2020 geldt een nieuwe regeling voor de fiets van de zaak. Die regeling maakt een eind aan allerlei administratieve ballast door de invoering van een vast bijtellingspercentage van 7%. Voor welke fietsen geldt de regeling en welke waarde hanteert u dan?

Er bestaat geen wettelijke definitie van wat een fiets is. Voor de loonbelasting telt daarom als fiets wat in het gewone spraakgebruik als fiets wordt gezien. Dat geldt dus ook voor de elektrische fiets of e-bike.

Speed pedelec?
Lastiger wordt het bij een speed pedelec. Dat is een fiets met elektrische trapondersteuning met een maximale snelheid tussen de 25 km en de 45 km per uur. Voor de Wegenverkeerswet is dat geen fiets, maar een bromfiets. In de loon- en inkomstenbelasting is de speed pedelec daarom specifiek toegevoegd aan het begrip ‘fiets’.

Gewone bromfietsen en snorfietsen vallen buiten deze bijtellingsregeling voor fietsen. Daarvoor moet u het privégebruik berekenen op basis van de werkelijk gereden privékilometers, vermenigvuldigd met de kostprijs per kilometer.

Racefiets of mountainbike?
Fiscaal kunt u in de regeling ook sportieve fietsen zoals een racefiets of mountainbike inzetten als fiets van de zaak. Wel moet u dan goed bekijken of dat ook past in de fietsregeling van het bedrijf.

Wat is de waarde van de fiets?
Wat de waarde betreft waarover de 7% bijtelling wordt berekend, geldt als uitgangspunt de in Nederland door de fabrikant of importeur publiek kenbaar gemaakte consumentenadviesprijs. Als er voor de fiets geen consumentenadviesprijs bekend is, hanteert u de consumentenadviesprijs van de vergelijkbaarste fiets.

Deze waarde geldt zowel voor een nieuwe fiets als voor een gebruikte fiets. Anders dan bij de auto van de zaak (na vijftien jaar wordt de bijtelling voor een auto over de werkelijke waarde berekend), geldt er geen maximaal aantal jaren waarin de nieuwprijs nog gehanteerd blijft worden.

Gebruikte fiets?
Voor gebruikte fietsen zal het niet altijd makkelijk zijn om de oorspronkelijke consumentenadviesprijs te achterhalen. De gezamenlijke fietsimporteurs en fabrikanten hebben daarom via de Stichting Digitaal Samenwerken Tweewielerbranche een onlinetool beschikbaar gesteld op de website www.bijtellingzakelijkefiets.nl. De database op deze website bevat de productgegevens van merken die zijn aangesloten bij de Stichting DST.

Waarde accessoires?
Accessoires bij de fiets kunnen deel uitmaken van de consumentenadviesprijs. Dan vallen ze ook onder de 7% bijtelling. Denk daarbij aan een accu-upgrade. Heeft u als werkgever accessoires ter beschikking gesteld die geen deel uitmaken van de consumentenadviesprijs – denk bijvoorbeeld aan een kinderzitje of aan een regenpak –, dan geldt de 7% bijtelling daarvoor niet. In plaats daarvan moet u deze accessoires op basis van het werkelijke privévoordeel verwerken in de loonheffing. Hiervoor kunt u eventueel ook de vrije ruimte van de werkkostenregeling benutten.

3 Werkkostenregeling

In 2020 heeft het kabinet vanwege de coronacrisis de eerste schijf van de WKR eenmalig verhoogd naar 3% over de eerste € 400.000 aan fiscale loonsom. Vanaf 2021 wordt dit 1,7%.

Verder wordt de vrije ruimte over het gedeelte van de loonsom dat boven de € 400.000 uitstijgt, verlaagd van 1,2% naar 1,18%. De gevolgen van de verlaging zullen met name optreden voor grote bedrijven met een forse loonsom. Bedrijven met een loonsom tot € 400.000 hebben geen last van de verlaging. Het gevolg van de verlaging is dat bedrijven de vrije ruimte eerder kunnen overschrijden en daardoor sneller de eindheffing van 80% verschuldigd zijn.

Voorbeeld
Zonder de verlaging zou een bedrijf met een loonsom van € 500.000 een vrije ruimte hebben van 1,7% x € 400.000 + 1,2% x € 100.000 = € 8.000. Met de verlaging wordt dit 1,7% x € 400.000 + 1,18% x € 100.000 = € 7.980. Een verschil van 0,25%.

Voor een bedrijf met een loonsom van € 10.000.000 daalt de vrije ruimte van € 122.000 naar € 120.080. Een verschil van ruim 1,5%.

3.1 Concernregeling 2021

Als u meerdere bv's heeft en de werkkostenregeling gebruikt, kunt u ook de concernregeling toepassen. Deze kan echter ook in 2021 nadelig uitpakken.

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

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

Nadeel voor concerns
Voor het concern in het geheel wordt de vrije ruimte bepaald op 1,7% (2020: 3%) van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern.

Voorbeeld 2021
Een concern van vijf bv's met ieder een loonsom van € 1.000.000 heeft in totaal een vrije ruimte van 1,7% x € 400.000 + 1,18% x € 4.600.000 = € 61.080. De vrije ruimte van iedere bv apart bedraagt 1,7% x € 400.000 + 1,18% x € 600.000 = € 13.880. Voor alle bv's samen is de totale vrije ruimte zonder toepassing van de concernregeling dus 5 x € 13.880 = € 69.400, oftewel € 8.320 meer.

Tip!
Ga eerst na of de concernregeling nog wel voordelig voor u is. U hoeft dit pas uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2022 definitief te beslissen.

3.2 Overige wijzigingen

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

Verruiming gerichte vrijstelling studie en opleiding
Er is een gerichte vrijstelling voor vergoedingen en verstrekkingen die wordt gebruikt voor kwalificerende scholing. Als een werknemer binnen de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling scholing volgt, zijn hierover geen loonheffingen verschuldigd.

Door de huidige crisis (COVID-19) wordt het belang van scholing nog meer benadrukt. De gerichte vrijstelling voor scholing geldt vanaf 1 januari 2021 daarom ook bij vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die voortvloeien uit vroegere arbeid. De verruiming ziet op vergoedingen en verstrekkingen voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen. Hiermee vallen vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemer van wie afscheid is of wordt genomen ook onder de reikwijdte van de gerichte vrijstelling voor een opleiding of studie, voor zover dat niet al mogelijk is.

Producten uit het eigen bedrijf
Voor producten uit uw eigen bedrijf geldt een vrijstelling van 20% over de waarde van deze producten in het economisch verkeer, met een maximum van € 500 per jaar. Tot 2020 werd de waarde soms bepaald op het bedrag dat aan derden voor deze producten werd berekend. Vanaf 2021 is deze bepaling vervallen en worden producten uit eigen bedrijf gewaardeerd op de waarde in het economisch verkeer.

3.3 Normbedrag huisvesting

Voldoet de huisvesting op de werkplek niet aan de voorwaarden van de nihilwaardering en gaat het ook niet om een (dienst) woning, dan rekent u voor huisvesting op de werkplek een normbedrag tot het loon van uw werknemer. Dit normbedrag is voor het jaar 2021 € 5,70 per dag (2020: € 5,60 per dag). In dit normbedrag is de verstrekking van energie, water en bewassing inbegrepen.

4 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat ook in 2021 uit drie onderdelen:

- het lage-inkomensvoordeel (LIV),
- het jeugd-lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV) en
- het loonkostenvoordeel (LKV).

4.1 Uitbetaling tegemoetkomingen

Het LIV, jeugd-LIV en LKV over 2020 worden in 2021 automatisch uitbetaald als uit de loonaangiften blijkt dat een werkgever hier recht op heeft. Dit gaat als volgt in zijn werk:

1. De werkgever krijgt vóór 15 maart van de Belastingdienst een voorlopige berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2020 die zijn ingediend tot en met 31 januari 2021.
2. Tot en met 1 mei 2021 kunt u correcties over 2020 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening. Correcties na 1 mei worden wel geaccepteerd, maar tellen niet meer mee voor de berekening van de diverse tegemoetkomingen.
3. De Belastingdienst stuurt een beschikking met de definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV naar de werkgever. Dat gebeurt vóór 1 augustus 2021, op basis van de gegevens die bekend zijn. Deze beschikking is vatbaar voor bezwaar.
4. Binnen zes weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald. Dit zal uiterlijk 12 september 2021 zijn.

4.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2021

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt per 1 januari 2021 verlaagd. De daling zet door en het jeugd- LIV zal met ingang van 2024 zelfs helemaal verdwijnen. De maatregelen worden genomen om de kosten te dekken van een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd.

De bedragen voor 2021 zijn als volgt:

Gemiddeld uurloon 2021	LIV per werknemer per uur	Maximaal LIV per werknemer per jaar
> € 10,48 ≤ € 13,12	€ 0,49	€ 960 per jaar

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

Voorwaarden LIV
De voorwaarden om in aanmerking te komen voor het LIV, zijn in 2021 ongewijzigd:

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

Geen actie nodig voor aanvragen LIV
Voor het aanvragen van het LIV hoeft u geen actie te ondernemen. Het UWV beoordeelt namelijk aan de hand van de loonaangiften of u aan de voorwaarden voldoet. Vervolgens stuurt het UWV de informatie naar de Belastingdienst. Deze neemt de uiteindelijke beslissing. U krijgt vóór 15 maart een voorlopige berekening en u kunt tot en met 1 mei correcties over het voorgaande jaar sturen. De definitieve berekening van het LIV ontvangt u altijd vóór 1 augustus.

4.3 Het jeugd-lage-inkomensvoordeel in 2021

Het jeugd-LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers in verband met de verhoging van het minimumjeugdloon als gevolg van een verlaging van de leeftijd waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon. De bedragen voor het jeugd-LIV zijn in 2020 gehalveerd ten opzichte van eerdere jaren. Ook zijn de uurloongrenzen aangepast. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan, blijven gelijk. Per 1 juli 2021 zullen de nieuwe uurloongrenzen bekend worden gemaakt.

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

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

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

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

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

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

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

Uurloongrenzen 2020
De uurloongrenzen voor de verschillende leeftijden voor de jeugd-LIV bedragen per 1 juli 2020:

Leeftijd op 31 december 2019	Ondergrens	Bovengrens
20 jaar	€ 8,30	€ 10,29
19 jaar	€ 6,23	€ 9,24
18 jaar	€ 5,19	€ 6,93

Einde jeugd-LIV
Zoals het zich nu laat aanzien, zal het jeugd-LIV met ingang van 2024 komen te vervallen. Minister Koolmees werkt wel aan een oplossing voor het verdwijnen van het jeugd-LIV. Zo heeft hij met werkgevers afspraken gemaakt over de toekomst van het LKV en (jeugd-)LIV. Hij wil het LIV gerichter in gaan zetten en omvormen tot een loonkostenvoordeel (LKV) voor potentieel kwetsbare jongeren. Dit moet – samen met de afspraak om het LKV voor banenafspraak structureel te maken – werkgevers blijven stimuleren om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden.

4.4 Loonkostenvoordelen in 2021

Vanaf 2018 hebben werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden, arbeidsbeperkten of werknemers die onder de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden vallen in dienst nemen, recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). De voorwaarden hiervoor blijven in 2021 gelijk.

Bedragen 2021

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

Maximumduur LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden 2021
Met ingang van 2021 zal een wijziging plaatsvinden in de looptijd van het LKV voor de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden. Vanaf 2021 kan dit LKV namelijk voor onbepaalde tijd worden toegepast bij een werknemer, mits hij blijft voldoen aan de voorwaarden.

Aanvraagtermijn doelgroepverklaring weer naar drie maanden
De aanvraagtermijn voor een doelgroepverklaring is weer teruggebracht naar drie maanden. De aanvraagtermijn was tijdelijk verlengd naar zes maanden, omdat het door de coronacrisis vaak niet lukte om de doelgroepverklaring tijdig aan te vragen. Voor dienstverbanden vanaf 1 oktober 2020 geldt weer een aanvraagtermijn van drie maanden.

5 Wet DBA

5.1 Intro

Het kabinet wil de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA) vervangen. Deze wet zorgt namelijk voor te veel onrust en onzekerheid onder zzp'ers en hun opdrachtgevers.

In plaats hiervan gaat de regering zich richten op het tegengaan van ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen werknemer en zelfstandigen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Bovendien is afgesproken dat er een wettelijke verzekeringsplicht voor het arbeidsongeschiktheidsrisico bij zelfstandigen komt en wordt deelname aan pensioenregelingen door zzp'ers nader bezien.

Pilot webmodule
Een pilot voor een webmodule is op 11 januari 2021 van start gegaan. Na zes maanden zal de pilot worden geëvalueerd en wordt er beslist over de verdere voortgang.

De module geeft op basis van ingevulde informatie een van de volgende oordelen:

1. Opdrachtgeversverklaring: de opdracht kan buiten dienstbetrekking worden verricht.
2. Indicatie voor dienstbetrekking: er zijn sterke aanwijzingen dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.
3. Geen oordeel mogelijk: op grond van de gegeven antwoorden is niet duidelijk of sprake is van werken buiten dienstbetrekking of van werken in dienstbetrekking.

Deze uitkomsten hebben in de pilotfase geen juridische status.

5.2 Handhaving

De handhaving zal na de evaluatie van de webmodule (gefaseerd) worden opgestart. Dit zal op zijn vroegst in oktober 2021 worden beslist. Dit betekent echter niet dat er nu geen toezicht wordt gehouden. De Belastingdienst kan alleen handhaven indien sprake is van kwaadwillendheid of indien aanwijzingen niet binnen een redelijke termijn zijn opgevolgd.

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

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

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

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

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

> Let op!
> Er wordt tot zeker 1 oktober 2021 gecontroleerd op kwaadwillendheid.

6 Varia Arbeidsrecht

6.1 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2021 is € 84.000 of een jaarsalaris als dit meer is.

6.2 Verruiming aftrek scholingskosten van transitievergoeding

Moet u een transitievergoeding betalen bij het ontslag van een van uw werknemers? En heeft u deze werknemer in een eerder stadium opgeleid voor een andere functie binnen uw bedrijf? Dan mag u vanaf juli 2020 de opleidingskosten die u daarbij heeft gemaakt, onder voorwaarden in aftrek brengen op de transitievergoeding. Een van deze voorwaarden is dat dit van tevoren schriftelijk, bijvoorbeeld in een studieovereenkomst, vastgelegd moet worden.

Op grond van het gewijzigde ‘Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding’ kunnen nu ook opleidingskosten voor een andere functie bij een andere werkgever als opleidingskosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Het mag hier dus niet gaan om kosten gemaakt voor de inzetbaarheid van de werknemer in de huidige functie. Die kosten komen gewoon op grond van het goed werkgeverschap voor rekening van de werkgever.

Dit om werkgevers en werknemers meer te stimuleren om tijdens het dienstverband te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers. De wijziging sluit aan op een van de doelen van de transitievergoeding, namelijk het vergemakkelijken van de overgang naar een andere functie en daarmee het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer.

Voorwaarden aftrek
Het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding is alleen mogelijk wanneer de kosten:

- zijn gemaakt nadat deze kosten zijn gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer;
- zijn gemaakt nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten;
- door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is, zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- niet het loon van de werknemer betreffen;
- in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt;
- zijn of worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend;
- niet op een derde kunnen worden verhaald;
- niet op de werknemer kunnen worden verhaald.

Deze inzetbaarheidskosten moeten in een periode van maximaal vijf jaar voor het einde van het contract zijn gemaakt. Hebben de werkgever en werknemer zelf schriftelijk andere afspraken vastgelegd over de periode? Dan geldt de afgesproken (kortere dan wel langere) periode.

> Let op!
> Werkgever en werknemer moeten over de mogelijkheid om scholingskosten voor een andere functie binnen het eigen bedrijf af te trekken van de transitievergoeding, zelf afspraken maken. Leg dit ook schriftelijk vast. De mogelijkheid de scholingskosten af te trekken van de transitievergoeding is dus zeker geen automatisme!

6.3 Opzegtermijn valt ook onder transitievergoeding

Bij het afscheid nemen van een werknemer op initiatief van de werkgever is het van belang goed te kijken naar de van toepassing zijnde opzegtermijn in het arbeidscontract of de van toepassing zijnde cao voor het berekenen van de transitievergoeding.

Wanneer er geen of een kortere opzegtermijn wordt gehanteerd dan is afgesproken in het arbeidscontract – ook wel onregelmatig opzeggen genoemd –, dient u toch de afgesproken opzegtermijn aan te houden bij de berekening van de transitievergoeding. Onregelmatig opzeggen om betaling van een hogere transitievergoeding te vermijden, is niet toelaatbaar, aldus de Hoge Raad. Tevens zal het niet hanteren van de juiste opzegtermijn ook gevolgen hebben wanneer de werknemer gebruik wil gaan maken van een WW-uitkering, omdat het UWV in die situatie zal oordelen dat sprake is van een benadelingshandeling omdat de werknemer te vroeg werkloos is geworden.

6.4 Transitievergoeding kan toeslagen verminderen

Het ontvangen van een transitievergoeding heeft effect op het inkomen. In het betreffende jaar valt het inkomen hierdoor hoger uit en bestaat er vaak recht op minder hoge toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag. De staatssecretaris geeft aan dit niet onredelijk te vinden, omdat toeslagen nu eenmaal bedoeld zijn als tegemoetkoming op het inkomen. Is dit hoger, dan kan de tegemoetkoming dalen. Dit leidt tot terugvordering van eerder ontvangen toeslagen.

6.5 Wet compensatie transitievergoeding

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

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

- De compensatie is maximaal de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is. Op grond van de wet wordt over de periode waar sprake was van een verlengde loondoorbetalingsverplichting (door een loonsanctie) of over de periode dat het dienstverband slapend is gehouden, ook transitievergoeding opgebouwd. Dit gedeelte van de transitievergoeding is de werkgever verschuldigd, maar compenseert het UWV niet.
- De compensatie bedraagt daarnaast maximaal het tijdens twee jaar ziekte betaalde loon (het zogenoemde ‘tweede maximum’). De effecten van het invoeren van dit tweede maximum wordt momenteel nog onderzocht en is vooralsnog niet in werking getreden.

Op grond van de Kolom-beschikking van de Hoge Raad bestaat er recht op een pro-rato-transitievergoeding bij een substantiële en structurele vermindering van de arbeidsduur. Het gaat hierbij om een vermindering van de arbeidsduur met minimaal 20%, die naar het zich laat aanzien blijvend zal zijn. Als de arbeidsovereenkomst is aangepast en voldaan wordt aan genoemde voorwaarden, bestaat er dus recht op een pro-rato-transitievergoeding waarvoor een tegemoetkoming van het UWV kan worden ontvangen.

In de SIPOR-beschikking van april 2020 heeft de Hoge Raad bepaald dat het niet met het wettelijke stelsel en het karakter van de transitievergoeding verenigbaar is dat aanspraak ontstaat op een gedeeltelijke transitievergoeding bij een inkomensachteruitgang door herplaatsing in een functie met een lager salaris. Herplaatsing in een andere functie kan niet worden gelijkgesteld aan gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een vermindering van salaris die het gevolg is van herplaatsing geeft dan ook geen recht op een transitievergoeding.

6.6 Compensatie bij uitkering tijdens ziekte

Aanvraag UWV

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

- De arbeidsovereenkomst of een document waarop de begindatum van de arbeidsovereenkomst staat. Bijvoorbeeld een loonstrook met de datum waarop de werknemer in dienst trad.
- Bewijs van einde van de arbeidsovereenkomst:
  - beëindigingsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst;
  - een uitspraak van de rechter;
  - een opzeggingsbrief.
- Bewijs van hoeveel brutoloon u in totaal betaald heeft tijdens de hele periode van ziekte. Daarvoor is het volgende nodig:
  - de loonstrook van de periode voor de datum waarop de werknemer één jaar ziek was;
  - de loonstrook van de periode waarin het opzegverbod bij ziekte is verstreken.
- Bewijs in bijzondere situaties:
  - verrekening van inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten
    - een schriftelijke instemming van de werknemer tot verlaging van de transitievergoeding
    - een betaalbewijs van de gemaakte inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten
  - bewijs van een eventueel eerder betaalde transitievergoeding bij een overname of een tijdelijke overeenkomst (bankafschrift);
  - wanneer de werknemer een dienstverlener aan huis was, vraagt het UWV ook om extra loonstroken;
  - als de werknemer jonger was dan 18 jaar vraagt het UWV om een overzicht van de gewerkte uren in de maanden waarin uw werknemer jonger was dan 18 jaar;
  - bij een ploegen- en/of overwerktoeslag:
    - alle loonstroken waarop de ploegentoeslag en/of de overwerktoeslag staat. Dit geldt voor de laatste 12 maanden van het opzegverbod.
  - bij winstuitkering en/of bonus(sen):
    - alle loonstroken waarop de opbouw van de winstuitkering of bonus(sen) staat van de laatste 3 kalenderjaren vóór het kalenderjaar waarin het opzegverbod eindigt.
- De berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Dit is nodig om de hoogte van de compensatie te bepalen.
- Bewijs dat de volledige transitievergoeding betaald is en op welke datum. Bijvoorbeeld een bankafschrift. Als de vergoeding in delen is betaald, moet van alle betalingen een betaalbewijs worden meegestuurd.

Compensatie voor elke werkgever

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

Ingangsdatum

U kunt compensatie digitaal aanvragen bij het UWV vanaf 1 april 2020, binnen zes maanden na betaling van de volledige transitievergoeding. Gaat het om dienstverbanden die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid eindigen op of na 1 april 2020, de structurele situatie, dan heeft het UWV acht weken de tijd om te beslissen. De beslissing van het UWV betreft een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, zodat het mogelijk is hier bezwaar tegen te maken. De mogelijkheid om compensatie aan te vragen voor ‘oude gevallen’ waarbij het dienstverband is geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid voor april 2020, is inmiddels verstreken.

6.7 Ook compensatie mogelijk bij einde bedrijf door pensioen of overlijden werkgever

Staakt een werkgever zijn bedrijf door pensionering? Dan kan hij/zij vanaf 1 januari 2021 aanspraak maken op een compensatie van de transitievergoedingen voor zijn/haar werknemers. Het gaat hier om bedrijven met minder dan 25 werknemers.

De compensatie transitievergoeding bij beëindiging van het bedrijf is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans. Voor de berekening van het aantal werknemers is het niet van belang of de werknemer een tijdelijk of een vast contract heeft. Er geldt geen terugwerkende kracht bij deze regeling.

Niet uit privévermogen
De overheid wil voorkomen dat werkgevers die door pensionering gedwongen zijn hun onderneming te staken, privévermogen moeten aanwenden om hun werknemers de transitievergoeding uit te kunnen betalen.

Voorwaarden compensatie
Om in aanmerking te komen voor deze compensatie moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Er vindt ontslag plaats als gevolg van beëindiging van de onderneming.
- De onderneming heeft op 1 januari in het jaar van de beëindiging minder dan 25 werknemers in dienst.

Compensatie kan worden verstrekt voor vergoedingen die de werkgever verschuldigd was:

- in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming voor opzegging of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de negen maanden na de verleende toestemming of inwilliging van het verzoek om ontbinding.

De werkgever kan dus gespreid over een periode meerdere keren een compensatieaanvraag indienen. Dit heeft als voordeel dat de financiële lasten voor een werkgever als gevolg van het ‘voorschieten’ van de transitievergoedingen worden beperkt. Om in aanmerking te komen voor de compensatie, moet voor minimaal één werknemer toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens verval van arbeidsplaatsen als gevolg van het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming van het UWV zijn verkregen.

Daarnaast moet de reden van bedrijfsbeëindiging te maken hebben met:

- het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de ondernemer (binnen zes maanden) en
- het feit dat er geen opvolger is.

Erfgenamen en/of medewerkgevers kunnen na het overlijden van de werkgever geconfronteerd worden met een onderneming die zij niet willen of kunnen voortzetten. Bedrijfsbeëindiging gevolgd door het ontslag van de werknemers zal dan de enige optie zijn. De erfgenamen van de overleden werkgever die na aanvaarding van zijn nalatenschap van rechtswege werkgever zijn geworden en eventuele medewerkgevers (denk aan een VOF), zijn bij beëindiging van de dienstverbanden dan een transitievergoeding verschuldigd aan alle ontslagen werknemers. Daarvoor is de compensatie in het leven geroepen. Indien de werkgever is overleden, zal compensatie vanwege het overlijden worden verstrekt, indien uiterlijk binnen twaalf maanden na het overlijden van de werkgever een ontslagaanvraag bij het UWV is ingediend.

Procedure UWV
De werkgever zal de benodigde gegevens aan het UWV moeten verstrekken over onder meer de berekening van de hoogte van de transitievergoeding en de betaling ervan.

Compensatie bij ziekte of gebreken van de werkgever is uitgesteld
De compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte of gebreken van de werkgever is uitgesteld. Bij dit onderdeel moet namelijk worden getoetst of de werkgever binnen zes maanden zijn werkzaamheden kan voortzetten. Het UWV en beroepsverenigingen van bedrijfs- en verzekeringsartsen hebben nog geen overeenstemming bereikt over hoe dat getoetst kan worden. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit eerder bekendgemaakt in een brief aan de Tweede Kamer.

6.8 WW-premie

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

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

> Let op!
> Indien de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt, dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Het maakt daarbij niet uit of door de werknemer een beroep op de WW wordt gedaan.

Ook in 2021 geen hogere WW-premie bij overwerk
Hebben werknemers met een parttime dienstverband van minder dan 35 uur per week meer dan 30% extra gewerkt? En paste de werkgever de lage WW-premie toe? Dan geldt er een uitzondering en hoeft de hoge WW-premie niet te worden toegepast. Besloten is om deze regeling vanwege de aanhoudende coronacrisis ook in 2021 niet toe te passen.

6.9 Aanbod vaste uren 2021

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

Voorbeeld
Een oproepkracht is per 1 januari 2020 begonnen. In de maanden januari tot en met mei 2020 heeft de oproepkracht gemiddeld 36 uur per week aan uren verloond gekregen, maar in de maanden juni en juli is er niet gewerkt. Vervolgens heeft de oproepkracht van augustus tot en met 31 december 2020 gemiddeld 32 uur per week aan uren verloond gekregen. De maanden juni en juli tellen niet mee, omdat er niet is gewerkt. De oproepkracht zal een aanbod moeten krijgen voor een arbeidscontract van minimaal 34 uur per week.

Werkgevers zijn verplicht om oproepkrachten na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Die arbeidsomvang moet minimaal de gemiddelde arbeidsomvang in de laatste twaalf maanden zijn. Het aanbod moet binnen een maand na afloop van de twaalf maanden worden gedaan. Deze wettelijke regeling wordt op 1 juli 2021 aangepast. De werknemer heeft vanaf dat moment maximaal een maand de tijd om het aanbod al dan niet te accepteren. Bij acceptatie gaat de nieuwe arbeidsomvang in uiterlijk de eerste dag van de 15e maand. Tot dusverre staat er in de wet dat de werknemer ‘minimaal’ een maand de tijd heeft om het aanbod al dan niet te accepteren.

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

Tip!
Het is dus van belang als werkgever om wel een aanbod te doen, omdat het risico bestaat dat de werknemer veelal als hij uit dienst is gegaan, alsnog met terugwerkende kracht het loon kan vorderen op basis van het aanbod dat had moeten worden gedaan.

6.10 Oproeptermijn

Een werkgever moet een werknemer uiterlijk minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of digitaal oproepen. In een toepasselijke cao kan deze termijn worden bekort tot minimaal 24 uur van tevoren. Trekt de werkgever binnen genoemde termijn het aanbod in, dan heeft de werknemer recht op loon over de ingetrokken uren. Het is dus van belang van tevoren duidelijk aan te geven hoelang de oproep zal duren: een paar uur, een dag, een week.

Voor mensen die in seizoensgebonden sectoren werken, kan een andere regeling gelden. Bij cao kan namelijk voor seizoensgebonden functies worden afgesproken dat er een verkorte oproeptermijn is of dat de onderbrekingstermijn – de termijn waarna een nieuwe reeks contracten begint te lopen – mag worden teruggebracht van zes naar minimaal drie maanden. Het moet bij dit laatste gaan om functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit is dus afhankelijk van de cao waar u als werkgever onder valt.

6.11 Risico-inventarisatie & -evaluatie

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

RI&E voor kleine werkgevers vrijgesteld van toetsing
Kleinere werkgevers met maximaal 25 werknemers hoeven hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet te laten toetsen. Deze vrijstelling geldt alleen als u gebruikmaakt van een erkend RI&E-instrument voor uw branche. Grotere werkgevers moeten de RI&E altijd laten toetsen.

Voorwaarden erkende branche-RI&E
Erkende RI&E-instrumenten voor de verschillende branches moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo moeten werkgevers en werknemers uit dezelfde branche het instrument in samenwerking hebben opgesteld. Het instrument moet ook getoetst zijn door een gecertificeerde arbokerndeskundige. Verder moet het instrument aangemeld zijn bij het Steunpunt RI&E en op de website (www.rie.nl) digitaal verkrijgbaar zijn.

Medezeggenschap heeft instemmingsrecht
De RI&E en het plan van aanpak moeten na de toetsing door de gecertificeerde arbokerndeskundige ook worden toegezonden aan de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Zij hebben instemmingsrecht. In de Arbowet is ook vastgelegd dat werknemers het recht hebben om de RI&E in te zien. Hoe meer werknemers op de hoogte zijn van de risico's, hoe beter zij er rekening mee kunnen houden.

Omdat met name veel kleinere werkgevers niet beschikken over een RI&E, wordt hier jaarlijks opnieuw aandacht voor gevraagd in de Week van de RI&E, die in september plaatsvindt. De Inspectie SZW controleert bedrijven intensief op de aanwezigheid van een RI&E. Het ontbreken van een RI&E inclusief plan van aanpak kan leiden tot hoge boetes.

Informatie over de RI&E is ook verkrijgbaar via de website: www.routenaarrie.nl

6.12 Boete Arbowet met terugwerkende kracht verlaagd?

Krijgt u na een overtreding van de arbeidsomstandighedenwetgeving een bestuurlijke boete opgelegd door de Inspectie SZW en neemt u aansluitend adequate en juiste maatregelen, dan kan de boete met terugwerkende kracht verlaagd worden met 12,5%. Dat is geregeld in een aanvulling op de Arbowet, die ingegaan is op 13 oktober 2020. Zo'n boete mag worden opgelegd zonder tussenkomst van de rechter.

De maatregelen die u als werkgever neemt, moeten wel aan twee voorwaarden voldoen. Ze moeten enerzijds dezelfde of een vergelijkbare overtreding in de toekomst voorkomen en anderzijds moeten de maatregelen zo snel mogelijk na het constateren van de overtreding worden genomen.

Als u daarna uw goede wil toont, is het mogelijk dat u een vermindering van 12,5% van de opgelegde boete krijgt.

Matigingsprincipe
Als er een overtreding geconstateerd wordt waarvoor u wel gedeeltelijk, maar niet volledig maatregelen heeft genomen, kan uw boete met een bepaald percentage worden verlaagd, ook wel bekend als het matigingsprincipe in de Arbowet. Nu is daaraan dus toegevoegd dat u ook nog een matiging kunt krijgen met terugwerkende kracht. Bovendien wordt de korting van 12,5% opgeteld bij het percentage van een eventuele eerdere matiging. U kunt echter nooit op nul uitkomen.

6.13 Geboorteverlof

Als werkgever kunt u voor uw werknemer aanvullend geboorteverlof aanvragen. Dit extra verlof geldt voor partners van vrouwen die op of na 1 juli 2020 een baby hebben gekregen. De aanvraag doet u digitaal bij het UWV via de Verzuimmelder of via Digipoort. Het verlof kan maar eenmalig worden aangevraagd.

Vijf weken extra
Het aanvullend geboorteverlof bedraagt maximaal vijf weken. Dit is boven op het verlof van één werkweek, waarvan de kosten verplicht voor rekening van de werkgever komen. Voor deze periode van vijf weken krijgen de partners via het UWV een uitkering van 70% van het dagloon tot het maximumdagloon.

Voorwaarden
Voor het aanvullend geboorteverlof geldt een aantal voorwaarden:

- De werknemer neemt eerst het standaard geboorteverlof op van één keer het aantal werkuren per week.
- De werknemer neemt de extra verlofweken op binnen zes maanden na de geboorte. Dit kan ineens of verspreid over zes maanden.
- De werknemer heeft het kind erkend.
- De werknemer is de partner van de moeder van het kind.

Wanneer partner?
Voor het extra geboorteverlof is iemand partner indien men met elkaar getrouwd is, geregistreerd partner is of met elkaar samenwoont.

Ook bij complicaties
Het aanvullend geboorteverlof is ook mogelijk als het kind na de bevalling wordt opgenomen in het ziekenhuis of komt te overlijden.

6.14 Nieuwe UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure en ontslag

Wat zijn de regels voor het aanvragen van ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid? Waar moet u als werkgever conform de UWV-richtlijnen op letten?

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het UWV de aangewezen instantie om een ontslagaanvraag in te dienen. Deze regels zijn vastgelegd in de Regeling UWV ontslagprocedure. Bij het aanvragen van dit ontslag is het van belang dat de ontslagprocedure goed wordt gevolgd. Daarbij moet u bijvoorbeeld denken aan de termijn voor het aanvullen van een incompleet verzoek, de termijnen voor hoor en wederhoor en wanneer uitstel kan worden verleend.

UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure
Aanvullend op deze regeling heeft het UWV interne werkinstructies gemaakt – de UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure – over hoe het UWV deze ministeriële procedurele regels in de praktijk toepast. Deze uitvoeringsregels ontslagprocedure gelden vanaf 1 september 2020. Ze bieden duidelijkheid over onderwerpen als de klachtregeling van het UWV, een voorlopige en herhaalde aanvraag, het voeren van verweer en de mondelinge behandeling.

Voorlopige ontslagaanvraag
Het UWV geeft in de uitvoeringsregels aan hoe te handelen als de werkgever met de werknemer nog wil onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst. De werkgever kan dan een voorlopige aanvraag indienen met een verzoek om uitstel voor het voeren van deze onderhandelingen.

Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen
Het UWV heeft tegelijkertijd een nieuwe versie van de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen gepubliceerd, die de versie van oktober 2019 vervangt en geldt vanaf september 2020. In de nieuwe versie zijn aanpassingen van de wetgeving verwerkt, zoals de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en het vervallen van de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Tip!
Raadpleeg voordat u een ontslagaanvraag indient eerst de UWV-uitvoeringsregels ontslagprocedure, zodat u niet voor verrassingen komt te staan. Deze kunt u downloaden op de website van het UWV.

6.15 Afwijkende regeling AOW'ers bijgesteld

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (in werking sinds 1 januari 2016) regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werkende AOW'ers. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangekondigd dat er een evaluatie van de wet zal plaatsvinden, waarna de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers van dertien weken mogelijk wordt verkort naar zes weken.

Tijdens de behandeling van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn in de Tweede Kamer zorgen geuit over mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt van niet-AOW-gerechtigden door deze wet. Afgesproken is de wet te evalueren en te onderzoeken of dit effect op de arbeidsmarkt optreedt. Voor de periode dat de wet nog niet is geëvalueerd, geldt overgangsrecht. Onder meer dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor werkende AOW'ers dertien weken bedraagt in plaats van de zes weken zoals voorgesteld in de wet.

De wet is nu geëvalueerd; uit onderzoek blijkt geen aantoonbare verdringing op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan heeft minister Koolmees in zijn Kamerbrief van 13 november 2020 aangekondigd het overgangsrecht te beëindigen. De beoogde datum hiervoor is 1 april 2021.

Door het vervallen van het overgangsrecht wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken voor:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

6.16 Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets

Het wetsvoorstel beoogt dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer voortaan leidend zal zijn bij de RIV-toets, ook wel poortwachtertoets genoemd, door het UWV. De verzekeringsarts zal dit advies van de bedrijfsarts voortaan niet meer beoordelen. Zijn rol verandert dus ook. Dit zal voor meer zekerheid bij werkgevers moeten gaan leiden. De maatregel heeft als gevolg dat de RIV-toets slechts zal berusten op een arbeidsdeskundige beoordeling van het re-integratieverslag. De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer aan de re-integratieverplichtingen hebben voldaan en voldoende inspanningen hebben gepleegd die passen bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer.

De mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om tijdens de 104-wekenperiode een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV blijft bestaan, net als de mogelijkheid voor de werknemer om een second opinion aan te vragen op kosten van de werkgever bij een andere door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts. Een loonsanctie van het UWV opgelegd krijgen, is nog steeds mogelijk, echter zal dit niet meer gebaseerd zijn op basis van een medisch verschil van inzicht tussen de verzekeringsarts en de bedrijfsarts, een verandering waar veel werkgevers erg content mee zullen zijn. Het is de bedoeling dat de wet uiterlijk per 1 september 2021 in werking treedt.

6.17 Beslagvrije voet definitief naar 95%

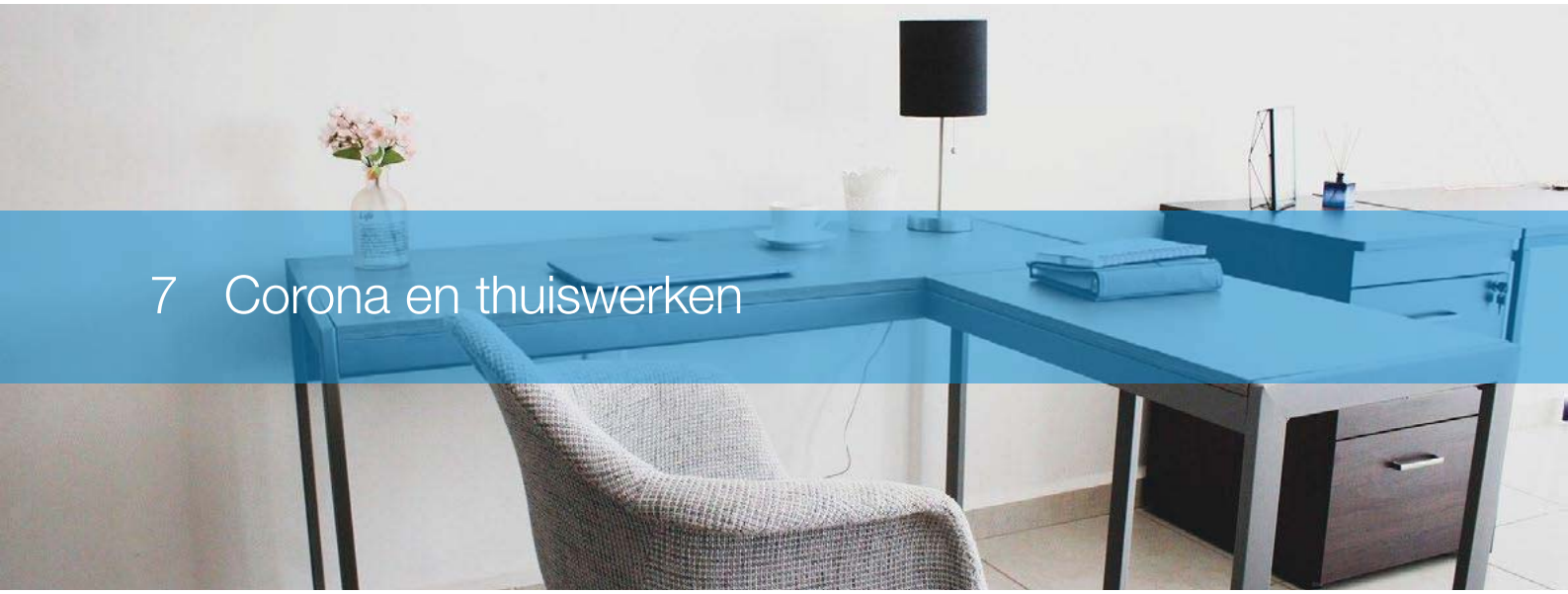
Als bij misbruik van een uitkering een boete wordt opgelegd, mag het inkomen van betrokkene door de boete niet dalen tot onder 90% van het bijstandsniveau. Vooruitlopend op een wetswijziging had de Centrale Raad van Beroep (CRvB) beslist dat dient te worden uitgegaan van 95% van het bijstandsniveau.

Bijstandsfraude
In de betreffende zaak was een boete opgelegd aan een ontvanger van bijstand. Deze had geprobeerd een loungecafé op te starten en had deze activiteiten niet doorgegeven aan de gemeente. De ten onrechte ontvangen bijstand werd na controle teruggevorderd, waarbij tevens een boete werd opgelegd. De CRvB besliste dat het maandinkomen van de ontvanger niet onder 95% van de bijstand mocht raken.

Beslagvrije voet
Om te voorkomen dat personen te weinig overhouden om van te kunnen leven, bestaat er een beslagvrije voet. Deze bedraagt thans 90% van de bijstandsnorm.

Nieuwe wet
Er is al enkele jaren gewerkt aan een wetswijziging waarin onder meer deze norm wordt verhoogd naar 95%. Vanwege uitvoeringstechnische problemen was de invoering ervan echter vertraagd. Per 1 januari 2021 treedt de Wet vereenvoudiging beslagvrije voet in werking en wordt uitgegaan van de norm van 95%.

Overgangsjaar 2021
In 2021 kunnen schuldenaren nog wel te maken krijgen met een beslagvrije voet op basis van oude regelgeving. De schuldenaren kunnen echter vragen om een herberekening op basis van de nieuwe beslagvrije voet. Via de site www.uwbeslagvrijevoet.nl kan een schuldenaar zelf een berekening maken.



7 Corona en thuiswerken

7.1 Thuiswerkvergoeding

Omdat werknemers veel meer thuiswerken als gevolg van corona, kunnen werkgevers zich genoodzaakt voelen tegemoet te komen in de kosten die werknemers thuis maken. In deze paragraaf volgt een overzicht van de manier waarop verschillende, veelvoorkomende vergoedingen en verstrekkingen fiscaal behandeld worden.

Pc, mobiele communicatiemiddelen, internet
Computerapparatuur, zoals laptops, printers en dergelijke en mobiele communicatiemiddelen, zoals een smartphone, kan een werkgever belastingvrij vergoeden of verstrekken als deze naar zijn mening nodig zijn voor het thuis goed kunnen uitvoeren van de functie. Ook een internetabonnement valt hieronder.

> Let op!
> Bij een abonnement met meerdere voorzieningen, zoals voor tv, moet de werkgever een redelijke schatting maken van de kosten die aan het internetabonnement zijn toe te rekenen. Alleen dit deel kan hij namelijk onbelast vergoeden.

Noodzakelijk?
Bij personeel dat verplicht thuis moet werken, zal in de regel weinig discussie bestaan over de noodzakelijkheid van een laptop en dergelijke. Niet-noodzakelijke hulpmiddelen zijn bovendien ook vrijgesteld als de werknemer deze voor 90% of meer zakelijk gebruikt.

> **Tip!**
> **Ter beschikking stelling betekent dat een werknemer de voorziening weer inlevert bij bijvoorbeeld einde dienstverband of als de werknemer de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn werkzaamheden. Leg deze afspraken met een werknemer goed vast.**

Niet vrijgesteld, dan in vrije ruimte
Vergoedt de werkgever iets of stelt hij iets ter beschikking wat niet noodzakelijk is, dan is dit in beginsel belast bij de werknemer. Maar hij kan dit ook onderbrengen in de werkkostenregeling, zodat het onbelast blijft. Alleen als hij dit jaar over de vrije ruimte heen schiet, betaalt hij als werkgever 80% eindheffing.

Einde crisis, en dan?
Als werknemers na de coronacrisis niet meer thuis hoeven te werken, dienen ze ter beschikking gestelde pc's en dergelijke weer aan de werkgever terug te geven of in privé over te nemen en hier een redelijke vergoeding voor te betalen.

Onderzoek Nibud
Volgens het Nibud (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting) kost thuiswerken zo'n € 2 per dag. Voor werknemers die dit jaar enkele maanden thuiswerken, lopen de kosten dus rap op tot een paar honderd euro. Het betreft onder meer het gebruik van koffie en toilet, energie en afschrijving op het meubilair.

Belastingvrij
De werkgever kan de thuiswerkvergoeding belastingvrij vergoeden als hij deze onderbrengt in de vrije ruimte van de WKR. Anders moet hij er belasting over betalen. Dat kan sowieso als er een zelfstandige werkkamer is met eigen sanitair en een eigen ingang en hij de werknemer bovendien huur betaalt voor het gebruik van de werkkamer. Aan deze voorwaarden zal meestal niet voldaan zijn.

Werkkostenregeling
Vergoedingen en verstrekkingen zijn belastingvrij voor zover ze binnen de zogenaamde vrije ruimte vallen. Deze bedraagt in 2021 1,7% van uw loonsom tot € 400.000 en 1,18% over het meerdere. Bent u in 2021 meer kwijt aan vergoedingen en verstrekkingen, dan betaalt u als werkgever 80% belasting over het meerdere.

7.2 Thuiswerkregeling

Stel een thuiswerkregeling op als u het voor bepaalde functies of functiegroepen mogelijk wilt maken om thuis te werken.

Hierin neemt u aandachtspunten rondom het thuiswerken op, maar ook bijvoorbeeld informatie over de wijze van controle. Denk hierbij aan:

- In welke functies of functiegroepen werknemers – gelet op de aard van de functie – mogen thuiswerken.
- Het aantal dagen dat een werknemer thuis kan werken.
- De bereikbaarheid van de werknemer en tijdstippen hiervoor.
- Hoe de controle op de werkplek plaatsvindt.
- Hoe de arbeidsomstandigheden goed blijven en hoe werkgever en werknemer hier mee om moeten gaan.

De thuiswerkregeling kan in het personeelshandboek opgenomen worden. Op basis van uw instructierecht als werkgever is het niet per se noodzakelijk dat de werknemers instemmen met een dergelijke regeling. Op basis van de thuiswerkregeling kan met de individuele werknemer een thuiswerkovereenkomst worden afgesloten.

8 NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid)

8.1 NOW 1.0

De NOW 1.0 was de eerste tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die vanwege de coronacrisis de omzet met minstens 20% zagen dalen. De tegemoetkoming heeft betrekking op de maanden maart tot en met mei 2020 en bedraagt maximaal 90%.

Het UWV heeft op zijn website een rekentool ter beschikking gesteld waarmee u zelf kunt berekenen hoe hoog de definitieve NOW 1.0-subsidie zal worden. U kunt dit uiteraard ook door een derde, zoals uw accountant, laten doen. Zo weet u alvast of u (een deel van) de tegemoetkoming moet terugbetalen en kunt u hierop anticiperen.

Werkgevers die de tegemoetkoming NOW 1.0 hebben aangevraagd, kunnen sinds 7 oktober 2020 de definitieve vaststelling aanvragen. Vanaf die datum heeft het UWV het benodigde aanvraagformulier beschikbaar gesteld. Het UWV heeft maximaal één jaar de tijd om hierover te beslissen.

Uiterste aanvraagtermijn
Als u geen accountantsverklaring hoeft mee te sturen, moet u de definitieve vaststelling uiterlijk 23 maart 2021 indienen. Moet u wel een accountantsverklaring meesturen, dan heeft u de tijd tot uiterlijk 29 juni 2021.

Verklaring van derde of accountant
U heeft een accountantsverklaring nodig als u een voorschot van € 100.000 of meer heeft gekregen of als de definitieve tegemoetkoming € 125.000 of meer is. Een verklaring van een derde volstaat bij een voorschot van € 20.000 of meer of een definitieve tegemoetkoming van € 25.000 of meer.

De minister meldt dat bij de definitieve vaststelling van de NOW 1.0-subsidie een doelmatigheidsgrens van € 500 zal worden gehanteerd. Dit betekent dat te veel ontvangen NOW 1.0-subsidie alleen terugbetaald hoeft te worden als het bedrag meer dan € 500 bedraagt.

Vraagt u helemaal geen definitieve vaststelling aan, dan moet u het volledige voorschot terugbetalen. Komt u tot de conclusie dat u toch geen recht heeft op de subsidie, dan bestaat ook de mogelijkheid om de aanvraag in zijn geheel in te trekken. Neem dan contact op met het UWV.

8.2 Definitieve uitbetaling NOW 2.0 vertraagd

De definitieve vaststelling en uitbetaling van de loonsubsidie NOW 2.0 zijn vertraagd. Reden is dat het UWV diverse regelingen rond de coronacrisis moet uitvoeren en hierdoor overbelast is geraakt. De opening van het vaststellingsloket voor de NOW 2.0 is daarom verschoven van 15 november 2020 naar 15 april 2021.

Restant subsidiebedrag
De vertraging betekent ook dat bedrijven langer moeten wachten op het restant van het subsidiebedrag volgens de NOW 2.0. De NOW 2.0 wordt namelijk net als de NOW 1.0 uitbetaald via een voorschot van 80% van het te ontvangen bedrag. Werkgevers hebben die 80% al ontvangen. Aangezien de definitieve subsidie later wordt vastgesteld, geldt dit ook voor het restbedrag van 20% en is er langer onduidelijkheid over het definitieve bedrag van de NOW 2.0.

8.3 NOW 3.0: wat zijn de voorwaarden?

De voorwaarden voor de NOW 3.0 zijn al even bekend. Hoe ziet de derde variant van deze steunmaatregel eruit?

> Let op!
> Deze regeling wordt wellicht aangepast naar aanleiding van nieuwe steunmaatregelen.

Omzetverlies en omvang tegemoetkoming
De NOW 3.0 strekt zich uit over een periode van drie keer drie maanden, in totaal de periode oktober 2020 tot en met juni 2021. Er bestaat in de eerste periode (oktober t/m december 2020) recht op een tegemoetkoming bij een omzetdaling van minimaal 20%. In eerste instantie zou er vanaf periode twee (januari t/m maart 2021) recht op NOW bestaan bij een omzetdaling van 30%, maar dat is nu 20%. Het vergoedingspercentage van de loonsom bedraagt in de eerste periode (oktober t/m december 2020) maximaal 80%, in de tweede periode zou dit maximaal 70% (is nu 80%) en in periode drie maximaal 60% worden.

Wijziging begin december
Het kabinet heeft er dus voor gekozen om de NOW in het eerste kwartaal van 2021 niet af te bouwen ten opzichte van het vierde kwartaal van 2020. Door de NOW niet af te bouwen, blijft het vergoedingspercentage in het tweede tijdvak van de NOW 3.0 gelijk aan het vergoedingspercentage uit het eerste tijdvak van NOW 3.0. Dat betekent dat het maximale vergoedingspercentage **80%** van de loonsom bedraagt in plaats van 70%. Ook wordt het minimale omzetverlies om voor de NOW in aanmerking te komen in het tweede tijdvak niet verhoogd naar 30%. Het minimale omzetverlies blijft **20%**. U kunt voor de aanvraag voor het tweede tijdvak terecht van 15 februari tot en met 14 maart 2021.

Loonsomdaling
Bij gebruik van de NOW 3.0 is ook een beperkte loonsomdaling mogelijk zonder dat daardoor de tegemoetkoming in gevaar komt. In de eerste periode (oktober t/m december) mag dit maximaal 10% zijn. Als de loonsom in de eerste periode (oktober t/m december) bijvoorbeeld is gedaald met 20%, is de loonsom dus met 10% meer gedaald dan toegestaan. In dat geval wordt de tegemoetkoming alleen over die 10% lager vastgesteld en niet over de gehele daling van 20%. Voorgaande geldt ook voor de tweede periode van de NOW 3.0.

Opslag ongewijzigd
De opslag op de loonkosten blijft ongewijzigd gehandhaafd op 40%. De opslag is bedoeld als tegemoetkoming voor bijkomende loonkosten, zoals vakantiegeld.

Verbod uitkeren bonussen
In de NOW 3.0 geldt ook in 2021 een verbod op het uitkeren van bonussen, dividenden en inkoop van eigen aandelen.

Maximumloon beperkt
Het maximumloon waarop de tegemoetkoming gebaseerd wordt, bedraagt nu nog tweemaal het maximumdagloon van € 9.691. Dit blijft zo tot en met de tweede periode. Daarna, dus vanaf april 2021, wordt het maximum bepaald op eenmaal het maximumdagloon. Dit maximum bedraagt per 1 januari 2021 € 4.859,25.

Geen extra korting bij ontslag
In de NOW 3.0 geldt niet meer dat 100% respectievelijk 150% van het loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, voor de gehele subsidieperiode in mindering komt op de subsidie. Dit betekent dat in de NOW 3.0 de werkgever subsidie krijgt over de loonkosten die hij tijdens de subsidieperiode heeft, zolang een werknemer in die periode daadwerkelijk in dienst is.

Ontslagboete
In de NOW 3.0 vervalt de korting van 5% op het gehele subsidiebedrag als de werkgever bij grotere ontslagaanvragen geen overeenstemming heeft bereikt met de belanghebbende vakbonden of, bij gebrek daaraan, een andere werknemersvertegenwoordiging.

Begeleiding naar nieuwe baan verplicht
Werkgevers die gebruikmaken van de NOW 3.0 hebben een inspanningsverplichting om werknemers die worden ontslagen, te begeleiden naar een nieuwe baan. De werkgever is bij ontslag om bedrijfseconomische redenen verplicht om contact op te nemen met het UWV. Het telefoonnummer is: 088 - 898 20 04. Bij de vaststelling van de subsidie controleert het UWV of de werkgever dit inderdaad heeft gedaan. Is dit niet gebeurd, dan zal de NOW-tegemoetkoming met 5% gekort worden. Heeft een werkgever andere NOW-vragen, dan kan contact met het UWV worden opgenomen via het volgende telefoonnummer: 088 - 898 92 95.

Bepaling omzet- en loondaling
De omzetdaling wordt bepaald door een kwart van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet in een door de werkgever te kiezen periode van drie maanden. Keuze is alleen mogelijk wanneer er nog niet eerder gebruik is gemaakt van de NOW-regeling, anders moet de periode van omzetverlies aansluitend zijn. Wat betreft de bepaling van de loonsom geldt dat de voorschotten van alle drie de periodes zullen worden gebaseerd op de loonsom van juni 2020. Als de polisadministratie van het UWV voor de maand juni 2020 niet gevuld is, wordt uitgegaan van de loonsom van april 2020.

9. Corona en bijzonderheden werknemer

9.1 Kan een werkgever een mondkapje verplicht stellen?

Kan een werkgever, om te voldoen aan zijn zorgplicht, het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stellen? En wie betaalt dat dan? En wat als een werknemer geen mondkapje wil dragen?

De werkgever heeft een wettelijke zorgplicht. Dat houdt in dat hij moet zorgen voor een veilige werkomgeving voor zijn medewerkers. Ook is hij op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren en daarin aandacht te besteden aan de risico's op de werkvloer. Het basisdocument hiervoor is de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Ook daarin moet aandacht worden geschonken aan de maatregelen in verband met corona.

Voldoen aan de zorgplicht
Om te voldoen aan de zorgplicht kan de werkgever het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stellen. De werkgever heeft immers ook een instructierecht. Dit instructierecht houdt in dat de werkgever aanwijzingen kan geven over de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de arbeid moet worden verricht. Wel geldt dat het moet gaan om redelijke voorschriften. Indien het bijvoorbeeld niet mogelijk is op de werkvloer genoeg afstand te houden, zoals in een supermarkt met smalle gangpaden, dan kan het redelijk zijn een mondkapje verplicht te stellen.

Wie betaalt het mondkapje?
Indien de werkgever het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stelt, moet de werkgever mondkapjes beschikbaar stellen of de mogelijkheid bieden om de kosten te declareren. Ook moet de werkgever duidelijke instructies geven over het gebruik ervan.

Als een werknemer geen mondkapje wil dragen
Geeft de werknemer geen gehoor aan het verzoek van de werkgever om mondkapjes te dragen op de werkvloer, dan kan zijn werkgever hem naar huis sturen om daar te gaan werken. Betreft het een werknemer die vanwege de aard van zijn werkzaamheden niet kan thuiswerken, dan kan het gedrag van de werknemer aanleiding vormen voor de werkgever om een disciplinaire maatregel op te leggen, zoals een waarschuwing of het stoppen van de loonbetaling. Dit is uiteraard een uiterste middel. Het blijft altijd van belang om met elkaar in gesprek te gaan.

Medische belemmeringen voor het dragen
Er zijn werknemers die om gezondheidsredenen geen (of niet langdurig een) mondkapje kunnen dragen. In dit verband kan worden gedacht aan mensen met luchtwegklachten, zoals astma of COPD. Ook kunnen werknemers in paniek raken als gevolg van het dragen van een mondkapje. Door mondkapjes op het werk te verplichten, zijn deze werknemers feitelijk niet meer geschikt voor het eigen werk. Het invoeren van een mondkapjesplicht betreft daarom maatwerk.

Instemmingsrecht or/pvt
Aangezien het verplicht stellen van mondkapjes op de werkvloer betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden, geldt er een instemmingsrecht voor de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Zonder instemming van de or of pvt zal het lastig zijn een mondkapjesverplichting in te voeren.

Tip!
Check of uw branche een (erkende) RI&E of een coronaprotocol heeft. Daar kunnen handvatten in staan die van toepassing zijn op uw bedrijfssituatie.

9.2 Kan de werkgever vaccinatie van een werknemer eisen?

Kan een werkgever een werknemer verplichten zich te laten inenten? Mag de sollicitant in een sollicitatiegesprek gevraagd worden of hij zich heeft laten inenten? Mag je een vaccinatieverplichting in de functie-eis opnemen? Is het antwoord op die laatste vraag anders voor zorgpersoneel?

Deze vragen komen op nu het ernaar uitziet dat dit jaar kan worden begonnen met een grootschalige inentingsactie. Bij die inentingsactie zal een prioritering worden aangebracht.

Verplichting inenten werknemer?
Kan een werkgever een werknemer verplichten zich te laten inenten? Nee, is het antwoord. Een werknemer heeft het recht op lichamelijke integriteit. Dit is in de Grondwet verankerd. Dit betekent dat het aan de werknemer is om zich al dan niet te laten inenten. Het inenten gebeurt op basis van vrijwilligheid.

Loondoorbetaling?
Een werkgever kan de werknemers dus niet verplichten zich te laten inenten. De werkgever heeft weliswaar een zorgplicht waar het gaat om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en de arbeidsomstandigheden, maar deze zorgplicht gaat niet zover dat hij kan afdwingen dat de werknemer zich laat vaccineren. Ook is het niet toegestaan de werknemer onder druk te zetten om zich te laten vaccineren. Het betreft hier immers een gegeven over de gezondheid dat is onderworpen aan de privacywetgeving.

> Let op!
> Wordt een niet-ingeënte medewerker ziek, dan is de werkgever verplicht ook in die situatie het loon door te betalen.

Sollicitatie
Tijdens een sollicitatiegesprek mag evenmin worden gevraagd of een werknemer zich heeft laten inenten of van plan is zich te laten inenten. Ook dit betreft immers een gezondheidsgegeven. Een gezondheidsgegeven is een bijzonder persoonsgegeven waarvoor een verbod op het verwerken van die gegevens geldt, tenzij er sprake is van een wettelijke uitzonderingssituatie. Uitdrukkelijke toestemming van de werknemer volstaat niet, omdat er – gelet op de afhankelijkheidsrelatie – vraagtekens geplaatst kunnen worden bij de vrijwilligheid van de gegeven toestemming.

Vaccinatieverplichting als functie-eis
Een vaccinatieverplichting opnemen als functie-eis kan alleen als er sprake is van een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken, passend en noodzakelijk zijn. Er wordt daardoor immers onderscheid aangebracht tussen wel en niet-ingeënt personeel. Zoals aangegeven, geldt het beginsel van lichamelijke integriteit en het zelfbeschikkingsrecht. Een vaccinatieverplichting opnemen in een functie-eis is geen legitiem doel.

Vaccinatie essentieel bij sollicitant zorgmedewerker?
Is een vaccinatie cruciaal om het werk veilig te kunnen uitvoeren, zoals bij een sollicitant zorgmedewerker, dan kan de werkgever verlangen dat de sollicitant een medische keuring ondergaat. De bedrijfsarts mag navragen of de kandidaat gevaccineerd is; dit op basis van de Wet op de medische keuringen. Vervolgens laat de bedrijfsarts weten of de kandidaat wel of niet geschikt is voor de functie. De reden wordt dan niet medegedeeld.

Vaccinatie bij zorgmedewerkers in dienst
Kan een werkgever wel bij zorgmedewerkers in vaste dienst een vaccinatie verplichten? Dat is erg lastig te beantwoorden, omdat alles rondom corona nieuw is en er geen jurisprudentie over is. Uit de jurisprudentie uit het verleden volgt wel dat er vaak door de rechter in dergelijke gevallen een belangenafweging plaatsvindt tussen het individuele en het collectieve geval.

9.3 Een verplichte coronatest voor de werknemer, mag dat?

Kan een werkgever de werknemer verplichten een coronatest te ondergaan? Mag een werkgever een werknemer met coronaklachten naar huis sturen? En mag een werkgever de temperatuur van een werknemer opnemen? Deze vragen leven op de werkvloer en worden hieronder beantwoord.

Kan een werkgever de werknemer verplichten een coronatest te ondergaan?
Nee, dat kan niet. Het is een werkgever in verband met het recht van de werknemer op lichamelijke integriteit niet toegestaan de werknemer verplicht te onderwerpen aan een coronatest. Met het recht op lichamelijke integriteit wordt bedoeld dat ieder mens zelf mag bepalen wat er met zijn of haar lichaam gebeurt.

Uiteraard kan de werkgever de werknemer wel wijzen op het advies van het RIVM om bij klachten die te maken hebben met verkoudheid, verhoging of koorts, keelpijn en hoest, een afspraak te maken om een test te ondergaan.

Werknemer naar huis sturen?
Als de werkgever op de werkvloer constateert dat de werknemer klachten heeft die gerelateerd zijn aan corona, kan de werkgever de betreffende werknemer naar huis sturen. Dit kan op basis van het instructierecht van de werkgever en zijn zorgplicht ten opzichte van andere werknemers in het bedrijf, waar het gaat om het creëren van een veilige werkomgeving.

Sneltest
Inmiddels zijn er verschillende sneltesten in omloop. Uiteraard mag de werkgever zijn werknemers aanbieden een sneltest te ondergaan. Maar ook hier geldt dat het ondergaan van een sneltest op vrijwillige basis moet gebeuren. Een weigerachtige werknemer kan dus niet gesanctioneerd worden. De sneltest moet op basis van vrijwilligheid worden uitgevoerd en na uitdrukkelijke toestemming van de medewerker. Gelet op de hiërarchische relatie tussen werkgever en medewerker kan de vraag gesteld worden of er wel sprake kan zijn van uitdrukkelijke toestemming.

Uitsluitend een zorgprofessional mag een test afnemen. De uitslag van de test betreft privacygevoelige informatie die alleen met de werknemer mag worden gedeeld. Eventuele kosten verbonden aan de test komen voor rekening van de werkgever. Wordt de test niet door een zorgprofessional afgenomen, dan is de werkgever in overtreding en kan hij beboet worden.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft inmiddels een standpunt ingenomen over sneltesten en heeft daarbij aansluiting gezocht bij hetgeen ze heeft bepaald over het opnemen van de temperatuur. Zo geldt ook bij het afnemen van een sneltest dat de privacywetgeving (de AVG) niet geldt als de uitslag van de sneltest alleen wordt afgelezen. Daarbij moet wel voldaan zijn aan de volgende drie voorwaarden:

1. De testuitslag mag niet worden opgenomen in een bestand, zoals een Excellijst met namen en de gemeten testuitslagen.
2. De sneltest mag niet geautomatiseerd plaatsvinden, zoals met bepaalde elektronische analyseapparatuur.
3. De verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben.

Temperaturen
Hoe zit het met het opnemen van de temperatuur van een werknemer? Lichaamstemperatuur is een persoonsgegeven als deze temperatuur te herleiden is tot een specifiek persoon. Aangezien lichaamstemperatuur informatie geeft over iemands gezondheid, is het ook een gezondheidsgegeven. Een gezondheidsgegeven is een bijzonder persoonsgegeven waarbij geldt dat het verboden is deze te verwerken, tenzij er een uitzondering uit de wet geldt. Bij uitdrukkelijke toestemming kan er sprake zijn van een uitzondering. Het is echter de vraag of hier, gelet op de afhankelijkheidsrelatie van de werknemer, wel sprake van kan zijn.

Drie voorwaarden
De AP geeft aan dat de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) niet van toepassing is indien de temperatuur alleen wordt afgelezen en dus niet als persoonsgegeven wordt verwerkt. Wel gelden daarbij de volgende (zoals dus ook bij de sneltest) drie voorwaarden:

1. de temperatuur mag niet worden opgenomen in een bestand, zoals een Excellijst met namen en de gemeten temperatuur;
2. de meting mag niet geautomatiseerd plaatsvinden, zoals met een warmtecamera, en
3. de verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben. Denk bij dit laatste aan poortjes die automatisch openen na het temperaturen of een licht dat automatisch op groen gaat als de temperatuur niet te hoog is.

Als niet aan genoemde voorwaarden wordt voldaan, is sprake van verwerking van persoonsgegevens en geldt de AVG wel.

> Let op!
> Inmiddels heeft de AP twee bedrijven beboet, omdat die gegevens over de werknemers van wie de temperatuur was opgemeten, wel hadden verwerkt.

9.4 Niet naleven hygiënevoorschriften? Zowel werkgever als werknemer mogelijk beboet

Zowel een werkgever als een werknemer kunnen een boete krijgen als zij - in ernstige mate - de hygiënische maatregelen niet naleven in verband met de bestrijding van het coronavirus. In een zeer ernstige situatie kan zelfs het werk tijdelijk worden stilgelegd. Dit is het gevolg van een tijdelijke wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Zorgplicht
Een werkgever heeft een zorgplicht voor de veiligheid en gezondheid van werknemer en moet daartoe een adequaat arbobeleid voeren. Het nemen van maatregelen of het treffen van voorzieningen om de kans op besmetting te voorkomen of beperken, vloeit uit deze algemene zorgplicht voort. De werkgever is in verband met de bescherming tegen het coronavirus verplicht de noodzakelijke maatregelen of voorzieningen op de arbeidsplaats te nemen.

Stilleggen werk
Werkgevers die op het werk - doelbewust - in ernstige mate de hygiënische maatregelen niet in acht nemen, komen er bestuursrechtelijk niet meer mee weg. Via de Tijdelijke wet maatregelen covid-19 is in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor de Inspectie SZW de mogelijkheid opgenomen om het werk stil te leggen, indien in er onvoldoende maatregelen worden getroffen.

Bestuurlijke boete
Naast de uiterste maatregel van tijdelijke stillegging, kan ook direct worden opgetreden tegen werkgevers die zich op arbeidsplaatsen niet aan de voorgeschreven maatregelen ter bestrijding van het coronavirus houden. De arbeidsinspecteur kan dan een directe boete (ODB) opleggen. Hij maakt bij een geconstateerde overtreding een boeterapport op indien de werkgever geen actie heeft ondernomen op:

- het gebied van hygiënische maatregelen, voorlichting en onderricht;
- het houden van toezicht op de naleving om de kans op besmetting van werknemers en derden met corona te voorkomen of te beperken.

Ook werknemers
Ook van werknemers wordt verwacht dat zij op het werk zorgdragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere betrokkenen. Zij kunnen dus ook worden aangesproken op onjuist gedrag. Hierdoor wordt ook de eigen verantwoordelijkheid van werknemers benadrukt. Hoewel de aandacht bij de handhaving zich doorgaans richt op de werkgever, zijn er ook handvatten als werknemers zich op arbeidsplaatsen (doelbewust) in ernstige mate niet aan de gewenste maatregelen en voorzieningen gericht tegen de verspreiding van het coronavirus houden.

Hoogte van de boete
De bestuurlijke boete die aan de werkgever kan worden opgelegd, bedraagt € 3.000. De boete voor een werknemer bedraagt maximaal € 450. Dit op grond van de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving.

9.5 Werknemers over de grens

Regelmatig komt het voor dat werknemers door corona in een ander land werken/hebben gewerkt dan het land waar ze normaal zouden werken. Volgens de hoofdregels kan dan het land waar de belasting en/of premieheffing normaal gesproken verschuldigd is, wijzigen. Inmiddels hebben echter diverse landen al de afspraak gemaakt dat de belasting of premieplicht niet verschuift. U doet er dan ook goed aan na te gaan welke afspraken er bij hun werknemers over de grens gelden.

9.6 Werknemer ondanks adviezen toch op reis: wie betaalt het loon door?

Momenteel wordt reizen naar het buitenland sterk afgeraden, maar gaat uw werknemer met vakantie naar een land met code geel? Wat betekent het dan als deze werknemer tijdens de vakantie ziek wordt of in quarantaine moet?

Wilt u weten welke landen geel, oranje of rood zijn? Ga dan naar de site van Nederland wereldwijd, een site van de Rijksoverheid, voor de actuele status (www.nederlandwereldwijd.nl) . Blijf deze winter zo veel mogelijk thuis is toch wel het stevige advies vanuit de overheid.

Reizen naar landen met code geel
Gele landen zijn landen waar min of meer dezelfde besmettingsrisico's als in Nederland gelden. Ook de lokale regels voor het houden van voldoende afstand, handhygiëne en het dragen van mondkapjes zijn vergelijkbaar.

Ziek in een land met code geel?
Wordt de werknemer ziek tijdens een verblijf in een geel land – het maakt dan niet uit of hij gewoon ziek is of corona krijgt – dan meldt hij zich ziek en is sprake van ziekteverlof, waarvoor een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte geldt.

Repatriëring code geel
De overheid gaat geen mensen meer repatriëren vanwege corona. Als iemand het risico neemt om naar een regio te gaan met code geel, is dat voor eigen risico. Het is ook van belang om de polisvoorwaarden van de zorgverzekering te checken om te kijken wat er vergoed wordt.

Reizen naar land met code oranje
Is er sprake van een land met code oranje, dan geeft het land zelf aan dat Nederlandse toeristen (nog) niet welkom zijn of de Nederlandse overheid geeft aan dat het risico op een besmetting met het coronavirus in dat land nog groter is dan in Nederland. Vakantiereizen naar oranje landen worden daarom afgeraden.

Repatriëring code oranje
Ook bij een land met code oranje helpt de overheid dus niet bij repatriëring. Een reisorganisatie moet dat wel. Ze zijn verplicht om voor de reizigers die een pakketreis hebben geboekt, te zorgen. Dit betekent dat in de situatie dat het land van code geel naar code oranje gaat, mensen gerepatrieerd moeten worden. Dit geldt alleen voor pakketreizen van reisorganisaties, dus niet voor zelf geboekte reizen.

Quarantaine
Gaat een werknemer naar een land met code oranje, dan adviseert de Rijksoverheid dringend om bij terugkomst in Nederland thuis meteen tien dagen in quarantaine te gaan. De werknemer die er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land met code oranje weet dus dat hij na terugkeer in quarantaine moet. Als hij thuis kan werken, is dat geen probleem. Is dat niet het geval, dan kan hij dus niet werken. Omdat hij dit op voorhand weet, kan gesteld worden dat de oorzaak dat hij zijn arbeid niet verricht, in zijn risicosfeer ligt. Dit kan betekenen dat hij tijdens de periode van quarantaine geen recht op loon heeft. Een andere optie is dat de werknemer gedurende de quarantaineperiode vakantiedagen opneemt.

Quarantaine: van code geel naar oranje
Gaat een land tijdens de vakantie van code geel naar code oranje, waardoor de werknemer tijdens de vakantie of na terugkeer toch in quarantaine moet, dan ligt dit in beginsel niet in de risicosfeer van de werknemer. Dit kan anders zijn als er vooraf al signalen waren dat de code van het land van geel naar oranje zou kunnen veranderen.

Informeer uw werknemers op voorhand schriftelijk over de consequenties als ze naar een land op vakantie gaan met code oranje en vervolgens in quarantaine moeten. Op die manier weet de werknemer op voorhand waar hij aan toe is en kan hij zijn gedrag daarop aanpassen.

9.7 Verstoorde arbeidsrelatie door gedwongen salarisverlaging vanwege coronacrisis

Wilt u als werkgever vanwege de coronacrisis een salarisverlaging doorvoeren? Dan moet uw personeel hiermee vrijwillig akkoord gaan. U mag dit salarisvoorstel op geen enkele wijze afdwingen door uw personeel met andere maatregelen onder druk te zetten.

Uit team gezet
Een werkgever had zijn werknemers verzocht in het kader van de coronacrisis akkoord te gaan met een salarisvermindering van 25%. Een van de werknemers ging hier niet mee akkoord. Dit leverde hem niet alleen een officiële waarschuwing op van de werkgever, maar hij werd daarnaast ook nog uit het team gezet.

Salarisverlaging doorgevoerd
Ook de voorgestelde salarisverlaging werd gewoon doorgevoerd zonder instemming van de betrokken werknemer. Nagenoeg al zijn collega's, op één na, gingen wel mee in de voorgestelde salarisverlaging. Het arbeidscontract liep nog door 7 januari 2021. Uiteindelijk was er sprake van een dermate verstoorde arbeidsrelatie dat de werknemer zich tot de kantonrechter wendde om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken.

Afstraffing
De rechter kwalificeert het handelen van de werkgever als afstraffing voor het feit dat de werknemer niet met de loonsverlaging heeft ingestemd en oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de werknemer 'uit te schakelen'. De arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 augustus 2020. De werkgever moet een transitievergoeding én een billijke vergoeding betalen wegens ernstig verwijtbaar handelen. Tevens moet hij alsnog het volledige loon betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en 20% wettelijke verhoging.

Hoogte billijke vergoeding en transitievergoeding
Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding moet normaliter aansluiting worden gezocht bij de resterende looptijd van het contract. Aangezien de werknemer in de IT-sector werkte, achtte de kantonrechter het aannemelijk dat hij binnen twee maanden weer ander werk zou kunnen vinden, waardoor de billijke vergoeding beperkt werd tot een loonverlies van twee maanden (ca. € 20.000 in casu).

De transitievergoeding ad € 6.725,66 bruto mag hierop in mindering worden gebracht, nu deze een deel van de schade compenseert. Dat komt neer op een bedrag van afgerond € 13.275 bruto.

Wanneer u hier afspraken over wilt maken met uw werknemers, dan is het van belang om de afspraken en de instemming van de werknemer schriftelijk te bevestigen. Daarnaast kan men ook afspraken maken over het tijdelijk uitruilen van salariselementen, wanneer een mogelijk van toepassing zijnde cao dit toelaat.

10 Overige corona-actualiteiten voor werkgevers

10.1 Uitstel van betaling

Werkgevers kunnen als gevolg van liquiditeitsproblemen wegens de coronacrisis uitstel vragen voor de betaling van loonheffingen. Dit kan voor drie maanden, maar onder bijzondere omstandigheden kan deze termijn ook verlengd worden. Er is wél rente verschuldigd wegens de te late betaling. Deze rente is echter verlaagd naar 0,01% (in plaats van de voorheen geldende 4%). De mogelijkheid van uitstel van betaling vervalt per 1 april 2021. Ondernemers krijgen vanaf 1 juli 2021 een betalingsregeling aangeboden van de Belastingdienst waarmee ze tot 1 juli 2024 iedere maand een vast bedrag terugbetalen van het per 31 maart 2021 openstaande bedrag aan belastingschulden.

Als de periode te kort is voor een ondernemer zal de Belastingdienst samen met de ondernemer kijken of een maatwerkoplossing mogelijk is.

> Let op!
> Deze regeling wordt wellicht aangepast naar aanleiding van nieuwe steunmaatregelen.

10.2 Versoepelingen administratieve verplichtingen

Als gevolg van corona komt het voor dat een werkgever niet alle administratieve verplichtingen tijdig kan vervullen. Denk aan het identificeren van werknemers voor aanvang van de dienstbetrekking. Aan het niet tijdig nakomen van deze verplichtingen worden tot 1 april 2021 in ieder geval geen gevolgen verbonden. Voorwaarde is wel dat de werkgever deze administratieve verplichtingen alsnog nakomt zodra dit mogelijk is.

10.3 G-rekening

Doet een werkgever zaken met een uitzendbureau of onderaannemer, dan is het veelal gebruikelijk een deel van de betaling op de g-rekening te storten. Een werkgever is hierdoor gevrijwaard voor niet door het uitzendbureau of aannemer betaalde heffingen. Voor het uitzendbureau of de aannemer is deze betaling meestal minder prettig, omdat hij moeilijker aan zijn geld kan komen.

Advies is echter ook nu deze betalingen op de g-rekening gewoon te blijven storten. Als het bedrijf waar de werkgever mee werkt zijn loonheffingen niet meer kan betalen, blijft het risico beperkt. Bovendien gelden momenteel versoepelde regelingen voor opname van gelden van de g-rekening, zodat het nadeel van het uitzendbureau of de aannemer beperkt blijft. Deze versoepeling vervalt per 1 januari 2023.

10.4 Zorgbonus

Zorgmedewerkers die zich hebben ingezet voor patiënten en cliënten met corona hebben recht op een bonus. De bonus bedraagt € 1.000 voor het jaar 2020 en € 500 in 2021. Naar verwachting wordt de bonus van 2021 vóór 1 juli 2021 uitbetaald.

De zorgbonus is netto. Dit betekent dat de belasting voor rekening komt van de werkgever. Dit geldt ook voor zzp'ers die voor de zorgbonus in aanmerking komen. De opdrachtgever betaalt dan de belasting en wordt hiervoor ook door het Rijk gecompenseerd.

De zorgbonussen hebben ook geen effect op eventueel te ontvangen toeslagen. Dit is uitzonderlijk, omdat de zorgbonus het inkomen verhoogt en toeslagen bedoeld zijn als compensatie bij een gering inkomen.

Transitievergoeding
Dat de bonus niet meetelt voor de hoogte van toeslagen betekent een verschil in behandeling met onder meer transitievergoedingen. Een transitievergoeding die bij ontslag verkregen wordt, beïnvloedt namelijk wel de hoogte van de toeslagen.

Niet voor iedereen
De zorgbonus is overigens niet weggelegd voor iedere medewerker in de zorg. Zo is er onder meer een inkomensgrens van € 73.000 bruto bij een voltijds dienstverband. Degenen die meer verdienen, krijgen de zorgbonus dus niet.

10.5 Versoepeling regels bijverdienen door corona vervalt

Vanwege de coronacrisis was er in 2020 geen grens voor het bijverdienen voor studenten. Om die reden kon een student maximaal bijverdienen zonder gevolgen voor de studiefinanciering en kinderbijslag.

In 2021 geldt er wel weer een grens voor het maximaal bij te verdienen bedrag zonder dat de studiefinanciering in gevaar komt. De grens bedraagt € 15.415,63. Het vervallen van de grens voor de kinderbijslag is blijvend.

10.6 NL leert door

Het kabinet geeft in 2021 € 200 miljoen uit voor omscholing en ontwikkeling van werkenden. Het kabinet wil werknemers ondersteunen in hun kansen op nieuw werk. Het is daarom mogelijk gratis online scholingsactiviteiten te volgen. Ook is het straks weer mogelijk een ontwikkeltraject te volgen.

Als u als werkgever de tegemoetkoming NOW 2.0 of 3.0 heeft aangevraagd of nog gaat aanvragen, bent u verplicht uw werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of scholing te volgen voor behoud van werk.

Kosteloos online scholing
De loopbaan- of ontwikkeladviezen zijn onderdeel van het crisisprogramma 'NL leert door'. Het doel van dit programma is om werkenden, zelfstandigen en werkzoekenden te helpen zich voor te bereiden op veranderingen op de arbeidsmarkt. Met 'NL leert door' financiert het kabinet niet alleen ontwikkeladviezen, maar ook kosteloze onlinescholing.

Vanaf december 2020 waren er weer 50.000 ontwikkeladviestrajecten beschikbaar gesteld, die inmiddels vergeven zijn. Werknemers in loondienst, flexwerkers, maar ook zelfstandigen en zzp'ers kunnen dankzij de subsidieregeling 'NL leert door' gratis een ontwikkeltraject volgen bij een gekwalificeerd loopbaanadviseur. Met zo'n ontwikkeltraject krijgt iemand beter zicht op zijn kansen op de arbeidsmarkt. Een loopbaanadviseur kan ondersteunen bij het kiezen van de juiste (bij)scholing of tips geven bij het zoeken en solliciteren naar werk.

Alternatieven
Degenen die achter het net vissen en wel een loopbaan- of ontwikkeladvies nodig hebben, zullen op zoek moeten naar alternatieven. Zo zijn er werkgevers en vakbonden die een dergelijk traject financieren. Ook O&O-fondsen die verbonden zijn aan een bepaalde sector of branche, hebben er vaak een regeling voor. Daarnaast bieden regionale leer-werkloketten de mogelijkheid om een ontwikkeladvies te volgen.

Disclaimer
Bij de samenstelling van de Special Lonen 2021 is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.
Verschijningsdatum: 13 januari 2021.