



acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

NIEUWSBRIEF

LOONSPECIAL 2019



In deze uitgave:

Belastingdeel heffingskortingen - Loonkostenvoordelen (LKV)

Gebruikelijk loon - Transitievergoeding - Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans

Arbeidsrecht - Tarieven en bedragen 2019

Inleiding

Voor u ligt de Loonspecial 2019, een speciale uitgave voor degene die te maken heeft met of geïnteresseerd is in onderwerpen die het personeel betreffen. Denkt u daarbij aan het arbeidsrecht, de sociale verzekeringen en de loonbelasting. Wij hebben voor u de belangrijkste wijzigingen op die gebieden uiteen gezet.

In deze uitgave besteden wij uitgebreid aandacht aan de wijzigingen in de toepassing van de heffingskortingen in de loonbelasting voor buitenlandse werknemers en aan het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans. Dit wetsvoorstel bevat een aantal belangrijke wijzigingen in het arbeidsrecht. Daarnaast hebben wij de belangrijkste tarieven, zoals deze gelden per 1 januari 2019, opgenomen.

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.



Loonspecial 2019

Belastingdeel heffingskortingen	3
Bijtelling privégebruik auto	4
Verrekening negatief verlofdagensaldo	4
Loonkostenvoordelen (LKV)	5
Gebruikelijk loon	6
Noodzakelijkheids criterium in de werkkostenregeling	8
Transitievergoeding	9
Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans	10
Aanpassing 30%-regeling	11
Fiets van de zaak	11
Arbeidsrecht	12
Varia	14
Tarieven en bedragen 2019	15

Belastingdeel heffingskortingen

De heffingskortingen voor de loon- en inkomstenbelasting bestaan uit een belasting- en een premiedeel. Iedereen, die onder de loonbelasting valt, heeft recht op het belastingdeel van de heffingskortingen die samen de loonheffingskorting vormen. Iedereen, die in Nederland verzekerd is voor de volksverzekeringen, heeft recht op het premiedeel van de heffingskortingen.

Met ingang van 1 januari 2019 ontvangen buitenlandse belastingplichtigen niet langer via de loonbelasting het belastingdeel van de heffingskortingen. Deze maatregel moet voorkomen dat buitenlandse belastingplichtigen heffingskortingen via de inkomstenbelasting terug moeten betalen wanneer zij daar geen recht op hebben. Buitenlandse belastingplichtigen, die recht hebben op dezelfde heffingskortingen als binnenlandse belastingplichtigen, kunnen de heffingskortingen via hun aangifte inkomstenbelasting incasseren. Via een voorlopige aanslag inkomstenbelasting kunnen zij de heffingskortingen al in de loop van het kalenderjaar ontvangen. Dat geldt overigens alleen voor buitenlandse belastingplichtigen van wie is vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor de heffingskortingen. Voor nieuwe gevallen geldt dat, wanneer is vastgesteld dat iemand in aanmerking komt voor de heffingskorting, deze vervolgens via de voorlopige aanslag in volgende jaren kan worden uitbetaald. De aanvraag daarvoor hoeft niet elk jaar opnieuw te worden gedaan.

Voor het belastingdeel van de arbeidskorting geldt een uitzondering voor werknemers die inwoner zijn van een andere lidstaat van de EU, van een EER-land, Zwitserland of de BES-eilanden (Bonaire, Sint-Eustatius en Saba). Zij hebben recht op het belastingdeel van de arbeidskorting. Vanaf 1 januari 2019 moet per werknemer worden bepaald of de inhoudingsplichtige rekening moet houden met het belastingdeel van de heffingskortingen. Bepalend daarvoor is van welk land een werknemer inwoner is. Afhankelijk van het woonland van de werknemer kan worden vastgesteld welke loonbelastingtabel van toepassing is.

Met ingang van 1 januari 2019 komen van alle loonbelastingtabellen drie versies, namelijk een voor inwoners van Nederland, een voor inwoners van andere EU-lidstaten, van een EER-land, Zwitserland of de BES-eilanden en een voor inwoners van derde landen.

Inwoner van Nederland of niet?

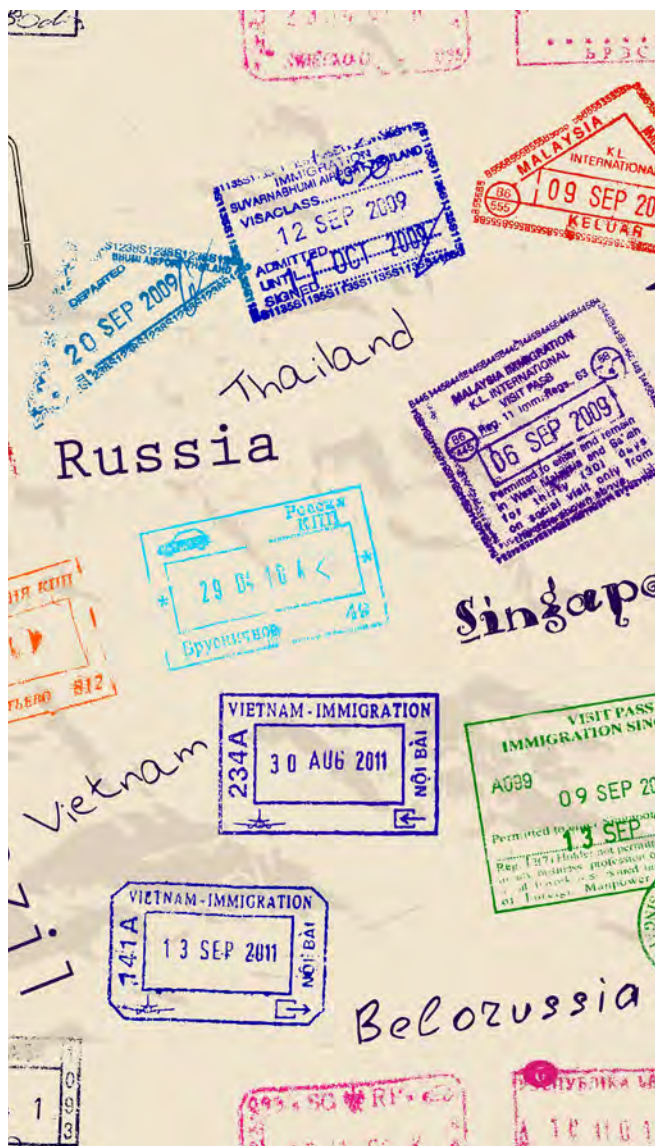
Waar iemand woont wordt bepaald aan de hand van de feiten en omstandigheden. Denk aan de door de werknemer opgegeven woonplaats, de reiskostenvergoeding en gegevens voor beoordeling van de verzekeringsplicht.

Een werknemer, die hier zijn permanente woon- of verblijfplaats heeft, is inwoner van Nederland.

Een werknemer, die zowel in Nederland als in het buitenland woont of verblijft, is alleen inwoner van Nederland als zijn sociale en economische leven zich hier afspeelt. Woont zijn gezin in het buitenland, gaan zijn kinderen daar naar school en houdt hij daar bankrekeningen aan, dan is hij waarschijnlijk geen inwoner van Nederland. De werknemer heeft in dat geval geen recht op het belastingdeel van de heffingskortingen.

Woonplaatsverklaring

Bestaat er twijfel omtrent het woonland van de werknemer, dan kan de werknemer daar een einde aan maken met een woonplaatsverklaring. De werknemer kan de woonplaatsverklaring aanvragen bij een belastingkantoor in het land waarvan hij inwoner is. Een werknemer, die in Nederland woont, kan een woonplaatsverklaring aanvragen bij de Belastingdienst/kantoor Arnhem.



Bijtelling privégebruik auto

Voor het privégebruik van een auto van de zaak moet een bijtelling bij het loon van de werknemer worden gedaan. De standaardbijtelling bedraagt 22% van de catalogusprijs van de auto. Voor auto's die voor 2017 zijn aangeschaft of geleaset gelden andere percentages. Lagere bijtellingen gelden gedurende 60 maanden. Daarna geldt de standaardbijtelling. Voor auto's van voor 2017 bedraagt de standaardbijtelling na afloop van de 60-maandstermijn niet 22 maar 25%.

De bijtelling voor een elektrische auto bedraagt 4% van de catalogusprijs. Met ingang van 2019 is de verlaagde bijtelling beperkt tot de eerste € 50.000 van de catalogusprijs en geldt voor het meerdere de reguliere bijtelling van 22%. Dit geldt voor auto's die op of na 1 januari 2019 op kenteken zijn gezet. Na afloop van de 60-maandstermijn geldt voor elektrische auto's van voor 2017 een verlaagde bijtelling van 7% over de eerste € 50.000 van de catalogusprijs en geldt voor het meerdere de reguliere bijtelling van 25%.



Controleer de rittenadministraties

Wanneer door de werkgever een auto aan een werknemer ter beschikking wordt gesteld, gaat de wet ervan uit dat de auto ook voor privédoeleinden ter beschikking is gesteld. Dat betekent dat er een bijtelling bij het inkomen moet plaatsvinden, tenzij blijkt dat op jaarbasis met de auto niet meer dan 500 privékilometers zijn gereden. Het bewijs kan worden geleverd met behulp van een rittenregistratie. Op verzoek geeft de Belastingdienst aan een werknemer een verklaring geen privégebruik af. Die verklaring ontslaat de werknemer niet van de bewijslast, maar ontslaat de werkgever wel van de verplichting om de bijtelling bij het loon van de werknemer te doen. In de Uitvoeringsregeling loonbelasting is aangegeven aan welke eisen een rittenregistratie moet voldoen om als bewijs te kunnen dienen.

Het gaat om de volgende gegevens:

- merk, type en kenteken van de auto;
- periode van terbeschikkingstelling van de auto;
- per rit:
 - a. datum;
 - b. begin- en eindstand van de kilometerteller;
 - c. adres van vertrek en adres van bestemming;
 - d. de gereden route, indien deze afwijkt van de meest gebruikelijke;
 - e. het karakter (zakelijk of privé) van de rit.

Een rittenregistratie moet sluitend zijn en nauwkeurig worden bijgehouden. Garagenota's van onderhoud en reparatie kunnen dienen als aanvullend bewijs, ter onderbouwing van de rittenregistratie.

Verrekening negatief verlofdagensaldo

Wanneer een werknemer aan het einde van zijn dienstbetrekking een tegoed aan verlofdagen heeft, dan moet de werkgever tot uitbetaling daarvan overgaan.

Heeft de werknemer aan het einde van zijn dienstbetrekking een negatief saldo aan verlofdagen omdat hij meer dagen heeft opgenomen dan waar hij recht op had, dan heeft de werkgever recht op vergoeding door de werknemer van de te veel opgenomen verlofdagen. De werkgever kan de vergoeding verrekenen met nog uit te betalen salaris.

Verlofdagen worden gedurende het jaar tijdsevenredig opgebouwd. Wanneer een tegoed aan verlofdagen tot uitbetaling

in geld leidt staan de verlofdagen gelijk aan gewoon loon. Voordat aanspraak kan worden gemaakt op deze vorm van loon zal daarvoor eerst gedurende een tijdsevenredige periode arbeid moeten worden verricht. Worden verlofdagen opgenomen voordat ze zijn opgebouwd dan is sprake van een voorschot op loon.

Gaat een werknemer vervolgens uit dienst met een negatief verlofdagensaldo, dan is sprake van onverschuldigd betaald loon. De werkgever kan de tegenwaarde van de te veel opgenomen verlofdagen aan het einde van het dienstverband terugvorderen van de werknemer. Dit is alleen anders als terugvordering in strijd zou zijn met de eisen van redelijkheid en billijkheid.

Loonkostenvoordelen (LKV)

Wilt u in aanmerking komen voor een van de LKV's, dan moet uw werknemer aan een aantal voorwaarden voldoen. Als uw werknemer voldoet aan alle voorwaarden, dan kan hij een doelgroepverklaring aanvragen. Met deze doelgroepverklaring kunt u het LKV aanvragen in uw aangifte loonheffingen.



De doelgroepverklaring wordt vaak niet afgegeven omdat de aanvrager niet voldoet aan de voorwaarde dat hij in de kalendermaand voorafgaand aan het begin van de dienstbetrekking recht had op een uitkering of op arbeidsondersteuning. Meestal heeft de aanvrager direct voorafgaand aan het begin van de dienstbetrekking wel recht op een uitkering of arbeidsondersteuning. Daarom is de voorwaarde 'kalendermaand' met ingang van 2019 gewijzigd in 'maand'. De doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden voldoet ook aan de voorwaarde als zij op de eerste dag van de dienstbetrekking recht hebben op een uitkering of op arbeidsondersteuning.

Voorbeeld

U hebt op 15 maart 2018 iemand in dienst genomen. Deze werknemer was ontslagen op 1 maart 2018 en kreeg vanaf dat moment een WW-uitkering. Wilt u voor deze werknemer in aanmerking komen voor een LKV, dan is een van de voorwaarden dat hij in de kalendermaand voorafgaand aan zijn dienstbetrekking (in dit geval februari 2018) recht had op een uitkering of op arbeidsondersteuning. De werknemer voldoet dus niet aan die voorwaarde.

U neemt op 15 maart 2019 iemand in dienst. Deze werknemer is ontslagen op 1 maart 2019 en krijgt vanaf dat moment een WW-uitkering. Als u voor deze werknemer in aanmerking wilt komen voor een LKV, is een van de voorwaarden dat hij in de maand voorafgaand aan zijn dienstbetrekking (in dit geval 15 februari tot 15 maart 2019) recht heeft op een uitkering of op arbeidsondersteuning. Deze werknemer voldoet aan de voorwaarde.

De wijziging is ingegaan op 1 januari 2019. Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beoordeelt het UWV alle aanvragen vanaf 1 oktober 2018 aan de hand van de gewijzigde voorwaarde.

Jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)

Werkgevers hebben over 2018 en 2019 recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen;
- de werknemer was op 31 december 2017 resp. 2018 18, 19, 20 of 21 jaar;
- de werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijk minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.

De bedragen voor het gemiddeld uurloon zijn voor 2018 als volgt vastgesteld:

Leeftijd op 31 december 2018	Gemiddeld uurloon	
	ondergrens	bovengrens
21 jaar	€ 8,40	€ 9,82
20 jaar	€ 6,91	€ 9,34
19 jaar	€ 5,43	€ 7,69
18 jaar	€ 4,69	€ 6,04

Het jeugd-LIV wordt in de loop van 2019 automatisch uitbetaald aan de werkgever op basis van de aangeleverde loonadministratiegegevens. De bedragen voor 2019 worden in de loop van 2019 bekendgemaakt.

Gebruikelijk loon

De gebruikelijkloonregeling is van toepassing op werknemers die een aanmerkelijk belang hebben in de vennootschap waarvoor zij werken. De gebruikelijkloonregeling houdt in, dat de aanmerkelijkbelanghouder een loon krijgt dat gebruikelijk is voor het niveau en de omvang van zijn werkzaamheden. De regeling geldt overigens ook voor de fiscale partner van de aanmerkelijkbelanghouder indien deze werkzaamheden voor de vennootschap verricht.

Iemand heeft een aanmerkelijk belang in een vennootschap wanneer hij, alleen of met zijn fiscale partner:

- 5% of meer van de aandelen bezit;
- het recht heeft om 5% of meer van de aandelen in een vennootschap te kopen;
- winstbewijzen heeft die recht geven op 5% of meer van de jaarwinst van een vennootschap;
- 5% of meer van het stemrecht in de algemene vergadering van een coöperatie of een vereniging op coöperatieve grondslag bezit.

De gebruikelijkloonregeling bepaalt hoe hoog het loon van de aanmerkelijkbelanghouder minimaal moet zijn. Dit loon is het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het loon van de meestverdienende werknemer van de vennootschap of van een verbonden vennootschap;
- € 45.000.



Door de vergelijking te maken met het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking hoeft niet gekeken te worden naar het loon van werknemers die precies hetzelfde werk doen. Zo kan het gebruikelijk loon van een orthodontist worden vastgesteld op basis van het loon van een tandarts in loondienst.

Een verbonden vennootschap is:

- een vennootschap waarin de werkgever een belang van ten minste $\frac{1}{3}$ gedeelte heeft, of die een dergelijk belang in de werkgever heeft, of
- een vennootschap waarin een derde partij een belang van ten minste $\frac{1}{3}$ gedeelte heeft, terwijl deze derde partij een dergelijk belang in de werkgever heeft.

Het loon mag op een lager bedrag worden vastgesteld als:

- Aannemelijk is dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 45.000. Het gebruikelijk loon bedraagt dan 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- Aannemelijk is dat 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer in dienst van de werkgever of van een verbonden lichaam. Het gebruikelijk loon bedraagt dan 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking, maar ten minste € 45.000. De Belastingdienst kan het tegenbewijs leveren om een hoger loon aannemelijk te maken.

De gebruikelijkloonregeling geldt voor iedere vennootschap waarin de werknemer een aanmerkelijk belang heeft en waarvoor hij werkzaamheden verricht.

Het gebruikelijk loon is het loon inclusief de bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak. Ingehouden pensioenpremie behoort niet tot het loon. Ook het gebruik van gerichte vrijstellingen in de werkkostenregeling heeft gevolgen voor het gebruikelijk loon.

De gebruikelijkloonregeling geldt ook voor de werknemersverzekeringen, tenzij de werknemer een dga is. Een dga is niet (altijd) verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Iemand geldt als dga als hij:

- zelf over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden;
- zelf, of samen met zijn echtgenoot en met zijn familieleden tot en met de derde graad, aandelen heeft die ten minste $\frac{2}{3}$ deel van de stemmen vertegenwoordigen, zodat hij (samen met zijn familieleden) over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden;

- samen met de andere bestuurders alle aandelen in de vennootschap heeft en ieder een gelijk deel van het kapitaal in handen heeft;
- via een rechtspersoon waarvan hij de bestuurder is of waarin hij aandelen houdt, zoveel invloed in de vennootschap heeft dat hij over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden.

Voor al deze situaties geldt dat de bestuurder zelf direct of indirect aandelen in de vennootschap moet hebben. Met bestuurder wordt de statutair bestuurder bedoeld. Is dat een rechtspersoon, dan wordt degene die het bestuurswerk uitvoert als bestuurder gezien.

Deeltijdsituaties

Bij werken in deeltijd mag het gebruikelijk loon niet automatisch op een lager bedrag dan € 45.000 worden vastgesteld. De werkgever moet aannemelijk kunnen maken dat een evenredig deel van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of van de meestverdienende werknemer lager is dan € 45.000.

Fictief loon

De vennootschap kan de aanmerkelijkbelanghouder een lager loon betalen dan gebruikelijk is voor zijn werk. Het verschil tussen het gebruikelijk en het uitbetaalde loon moet als fictief loon in de loonadministratie verwerkt worden. De loonheffingen moeten over het gehele gebruikelijk loon, dus inclusief het fictieve loon, berekend worden. Betaalt de vennootschap helemaal geen loon uit aan de aanmerkelijkbelanghouder, dan is het gebruikelijk loon in zijn geheel fictief loon.

Startups

Voor aanmerkelijkbelanghouders die werken voor een startup geldt een versoepeld regime. Gedurende maximaal drie jaar mag het wettelijk minimumloon of een lager loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking als gebruikelijk loon worden aangehouden. Om als startup aangemerkt te worden moet de vennootschap voldoen aan de volgende voorwaarden:

- zij beschikt in het kalenderjaar over een S&O-verklaring;
- zij heeft recht op het verhoogde starterspercentage;
- zij komt niet uit boven het "de minimis-plafond" inzake staatssteun van het Europese Verdrag.

Andere startende ondernemingen

Aanmerkelijkbelanghouders van andere startende ondernemingen dan startups mogen tijdelijk uitgaan van een loon dat lager is dan wat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van het werk. Het loon mag niet lager zijn dan het wettelijk minimumloon dat past bij het aantal gewerkte uren.



Het lagere loon mag maximaal drie jaar worden gehanteerd als de bv of coöperatie het gebruikelijk loon niet kan betalen, bijvoorbeeld vanwege investeringen of een lage cashflow. De periode van drie jaar wordt ingekort met de periode voor inbreng van de onderneming in de bv of coöperatie.

Verliessituaties

Lijdt de bv zoveel verlies dat de continuïteit in gevaar is, dan mag aan de aanmerkelijkbelanghouder een lager loon dan het gebruikelijk loon worden uitbetaald, mits dit niet lager is dan het wettelijk minimumloon. Dit geldt niet als de bv incidenteel verlies lijdt, als de bv de rekeningen nog steeds kan betalen of als de bv de rekeningen niet kan betalen door een oplopende rekening-courantschuld, uitgekeerd dividend of andere onttrekkingen.

Gebruikelijk loon € 5.000 of lager

Krijgt een aanmerkelijkbelanghouder geen loon en is de omvang van zijn werkzaamheden zo gering dat een daarvoor gebruikelijk loon niet hoger is dan € 5.000, dan hoeft de vennootschap geen loonheffingen over dat loon te betalen. De fictiefloonregeling geldt in deze gevallen niet. De grens van € 5.000 geldt overigens voor alle werkzaamheden die de aanmerkelijkbelanghouder verricht voor de groep van bedrijven waarin hij een aanmerkelijk belang heeft. Betaalt de vennootschap wel loon aan de aanmerkelijkbelanghouder, dan moet zij wel loonheffingen betalen, ook al is het uitbetaalde loon lager dan € 5.000.

Noodzakelijkheids criterium in de werkkostenregeling

Werkgevers kunnen werknemers vergoedingen geven voor kosten die zij maken in het kader van hun dienstbetrekking. In plaats van een vergoeding kan de werkgever ervoor kiezen om bepaalde zaken voor zijn rekening ter hand te stellen aan de werknemers. We praten dan niet over vergoedingen, maar over verstrekkingen. De fiscale behandeling van vergoedingen en verstrekkingen loopt in beginsel gelijk op. Sommige vergoedingen en verstrekkingen blijven onbelast, andere zijn belast. De werkkostenregeling bepaalt hoe vergoedingen en verstrekkingen fiscaal worden behandeld.

Uitgangspunt werkkostenregeling

Het uitgangspunt van de werkkostenregeling is dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Er is een vrije ruimte van 1,2% van de loonsom waarbinnen vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij gedaan kunnen worden. De werkgever bepaalt welke vergoedingen of verstrekkingen binnen de vrije ruimte vallen door deze aan te merken als eindheffingsbestanddeel. Overschrijdt het totaal van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen de vrije ruimte, dan vormt het meerdere belast loon. Dat loon wordt niet belast bij de werknemer, maar wordt betrokken in een eindheffing tegen een tarief van 80% die voor rekening van de werkgever komt.

Noodzakelijkheids criterium

Op basis van het noodzakelijkheids criterium hoeft een werkgever geen rekening te houden met een privévoordeel van de werknemer voor zaken die de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt. Deze verstrekkingen hebben geen invloed op de vrije ruimte. Die blijft beschikbaar voor andere vergoedingen en verstrekkingen. Het noodzakelijkheids criterium geldt alleen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatie-

middelen en dergelijke apparatuur. De werkgever mag van de werknemer een eigen bijdrage vragen voor zaken die met toepassing van het noodzakelijkheids criterium ter beschikking worden gesteld.

Wanneer een voorziening niet langer noodzakelijk is voor de uitoefening van de dienstbetrekking, moet de werknemer deze inleveren bij de werkgever. Desgewenst kan de werknemer de hem ter beschikking gestelde zaak houden, op voorwaarde dat hij de restwaarde daarvan aan zijn werkgever betaalt.

Voorbeelden noodzakelijkheids criterium

De hamer van de timmerman is een duidelijk voorbeeld van een gereedschap waarop het noodzakelijkheids criterium van toepassing is. Zonder hamer valt er immers weinig te timmeren.

Even noodzakelijk is het muziekinstrument van een lid van een orkest. Is de musicus eigenaar van het instrument, dan kan een vergoeding door het orkest aan de musicus voor het instrument onder deze regeling worden gebracht. Het is niet verplicht dat het orkest alle kosten die samenhangen met het instrument van de musicus vergoedt.



Transitievergoeding

Maximale transitievergoeding

De maximale hoogte van de transitievergoeding wordt jaarlijks bij ministeriële regeling gewijzigd. De aanpassing van het bedrag volgt de ontwikkeling van de contractlonen in het voorafgaande jaar. Het aangepaste bedrag wordt afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000. Uitgaande van de geraamde stijging van de contractlonen met 2,9% komt het maximum van de transitievergoeding uit op € 81.291. Na afronding bedraagt de maximale transitievergoeding voor 2019 € 81.000.

Wettelijke compensatieregeling transitievergoeding

De wet, die regelt dat het UWV bij beëindiging van een dienstbetrekking met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer aan de werkgever een compensatie voor de transitievergoeding betaalt, is in het Staatsblad geplaatst. Werknemers hebben bij ontslag op initiatief van de werkgever recht op een transitievergoeding wanneer de dienstbetrekking twee jaar of langer heeft geduurd. Dat geldt ook voor ontslag van een langdurig zieke werknemer na afloop van de periode waarin de werkgever tot loondoorbetaling verplicht is. Werkgevers ervaren dat als onredelijk en kiezen er daarom vaak voor om niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De nieuwe wet moet dit ongenoegen van werkgevers wegnemen. De compensatie voor de transitievergoeding komt uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) en wordt gefinancierd door een verhoging van de uniforme Awf-premie.

Werkgevers die voor compensatie van betaalde transitievergoeding in aanmerking komen, kunnen op grond van deze wet een verzoek indienen bij het UWV. Het bedrag van de compensatie is gelijk aan de betaalde transitievergoeding, vermeerderd met de kosten van genomen maatregelen ter voorkoming van werkloosheid of het bekorten van de periode daarvan en de kosten die tijdens het dienstverband zijn gemaakt om de inzetbaarheid van de werknemer te verhogen. Dergelijke kosten mogen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding. De compensatie wordt berekend alsof de arbeidsovereenkomst is geëindigd op de dag na het verstrijken van het tijdvak waarin de werkgever verplicht is tot loondoorbetaling. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal in een besluit nadere regels geven over de aanvraag en verstrekking van de compensatie voor de transitievergoeding.

De wet treedt op 1 januari 2020 in werking.

Transitievergoeding bij ontslag kort voor pensioen

Wanneer een dienstbetrekking wordt beëindigd op initiatief van de werkgever heeft de werknemer recht op een transitievergoeding als de dienstbetrekking ten minste 24 maanden heeft geduurd. De wettelijke regeling van de transitievergoeding is van dwingend recht. Dat betekent dat daarvan niet mag worden



afgeweken. De voorwaarden voor het recht op een transitievergoeding en de regels voor de berekening van de hoogte van de vergoeding zijn nauwkeurig in de wet omschreven. Door het abstracte en gestandaardiseerde karakter van de regeling van de transitievergoeding is het niet van belang of de werknemer na het eindigen van de arbeidsovereenkomst werkloos is of een andere baan heeft gevonden. Ook werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd na meer dan twee jaren van ziekte hebben recht op een transitievergoeding.

Op basis van de wettelijke regeling heeft een werknemer, die kort voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt ontslagen, mogelijk recht op een transitievergoeding die hoger is dan het loon dat hij zou hebben ontvangen wanneer hij in dienst zou zijn gebleven. Dat is geen reden om de vergoeding te matigen. Een afbouw van de vergoeding, zoals destijds in de kantonrechttersformule was opgenomen, heeft de wetgever voor de transitievergoeding klaarblijkelijk niet gewild. De rechter moet de bevoegdheid om op basis van de redelijkheid en billijkheid de transitievergoeding te matigen terughoudend gebruiken, gezien het dwingendrechtelijke karakter van de regeling.

Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans

Bij de Tweede Kamer is het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans ingediend. De doelstelling van het wetsvoorstel is verbetering van de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten. Het kabinet wil dat bereiken door aanpassing van het ontslagrecht, van de ketenbepaling, van de transitievergoeding en van de premieheffing. Het is de bedoeling dat de wijzigingen op 1 januari 2020 in werking treden. De wet zal vijf jaar na de inwerkingtreding worden geëvalueerd.

Ketenbepaling

Doel van de ketenbepaling is werknemers na verloop van tijd zekerheid te bieden in de vorm van een vast contract. De ketenbepaling regelt wanneer elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op dit moment is dat het geval bij meer dan drie contracten of als opvolgende contracten een periode van meer dan twee jaar beslaan. De maximumtermijn wordt verlengd van twee naar drie jaar.

Ontslagrecht

In de wet is bepaald wat redelijke gronden voor ontslag zijn en welke ontslagroute bij welke ontslaggrond gevolgd moet worden. Nu wordt daar een cumulatiegroond van ontslagredenen aan toegevoegd voor gevallen waarin meerdere ontslaggronden ieder voor zich onvoldoende zijn om een ontslag te rechtvaardigen. De cumulatiegroond geldt niet voor verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst die voor de inwerkingtreding van deze wet zijn gedaan.

Proeftijd

De maximaal toegestane proeftijd voor contracten voor onbepaalde tijd wordt verlengd van twee naar vijf maanden. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaar of langer wordt de maximale proeftijd verlengd tot drie maanden. Deze verlengde proeftijden gelden alleen bij de eerste arbeidsovereenkomst tussen partijen. Bij een opvolgende arbeidsovereenkomst kan alleen een proeftijd worden overeengekomen als er andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer verlangd worden dan in de voorgaande arbeidsovereenkomst. De huidige regeling van de proeftijd blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van deze wet tot stand zijn gekomen.

Oproepovereenkomsten

De werkgever moet straks de werknemer minstens vier dagen van tevoren oproepen voor werk. Doet hij dat later, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Trekt de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden in of verandert hij de tijdstippen van de oproep, dan heeft de werknemer recht op loon over de periode waarvoor hij opgeroepen is. Bij cao kan een kortere termijn worden afgesproken, mits deze niet korter is dan 24 uur. De werkgever moet werknemers met een oproepcontract na een jaar een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang op basis van de

gemiddelde arbeidsduur in de voorgaande twaalf maanden. De vaste arbeidsomvang hoeft niet gebaseerd te zijn op een aantal uren per week, maar mag een aantal uren per maand of per jaar omvatten.

Transitievergoeding

Voorgesteld wordt dat een werknemer vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst bij ontslag recht op een transitievergoeding heeft. De huidige hogere opbouw van de transitievergoeding na tien jaar komt te vervallen. De transitievergoeding wordt berekend aan de hand van de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst. Per jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd bedraagt de transitievergoeding een derde bruto maandsalaris. Voor de overige delen van het dienstverband wordt de vergoeding naar rato berekend.

Er komt een compensatieregeling voor transitievergoedingen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, na langdurige ziekte of vanwege bedrijfsbeëindiging als gevolg van ziekte of pensionering van een kleine werkgever. De criteria voor de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding worden verruimd. Op grond van de overbruggingsregeling telt diensttijd voor de maand mei 2013 niet mee bij de berekening van de transitievergoeding. Deze regeling loopt tot 1 januari 2020.





WW-premiedifferentiatie

Het kabinet wil het aangaan van vaste arbeidscontracten stimuleren door een lagere WW-premie en door een hogere premie te verbinden aan tijdelijke contracten. Het huidige systeem met sectorfondsen en per sectorfonds verschillende premies vervalft. De lage premie is van toepassing zolang niet meer dan 30% meeruren worden verloond boven de overeengekomen vaste arbeidsomvang. Bij overschrijding is met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing, tenzij sprake is van een voltijdscontract. De lage premie geldt ook voor contracten in de beroepsbegeleidende leerweg. Voor oproepovereenkomsten geldt de hoge premie. Het is de bedoeling dat de aard van het contract op de loonstrook wordt vermeld.

Aanpassing 30% regeling

Voor uit het buitenland afkomstige werknemers geldt onder voorwaarden een gunstige fiscale regeling. Deze zogenaamde 30%-regeling houdt in dat werkgevers tot 30% van de bruto beloning als een belastingvrije vergoeding kunnen betalen aan buitenlandse werknemers. De vergoeding is bedoeld voor de extra kosten die deze werknemers maken in verband met hun tijdelijke verblijf in Nederland.

De maximale looptijd is per 1 januari 2019 verkort van acht naar vijf jaar. De verkorting geldt zowel voor nieuwe als voor bestaande gevallen. De aanpassing van de regeling is een gevolg van een in 2017 uitgevoerde evaluatie van de 30%-regeling. Hieruit bleek dat circa 80% van de werknemers de regeling niet langer gebruikt dan vijf jaar. Een substantieel deel van de overige gebruikers van de regeling blijkt zich langdurig in Nederland te vestigen.

Payrolling

Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden die zouden gelden wanneer zij rechtstreeks in dienst zouden zijn bij de opdrachtgever. Dat geldt ook voor de secundaire arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van pensioen. In plaats daarvan krijgen payrollwerknemers het recht op een adequate pensioenregeling. De verplichting voor de werkgever om een adequate pensioenregeling te treffen geldt niet als de opdrachtgever geen pensioenregeling heeft.

Fiets van de zaak

Wanneer de werkgever aan een werknemer een fiets ter beschikking stelt die ook privé gebruikt mag worden, behoort de waarde van het privévoordeel tot het loon van de werknemer.

Het werkelijke privévoordeel van een fiets van de zaak is lastig vast te stellen. Daarom komt er per 1 januari 2020 een forfaitaire regeling in de vorm van een vaste bijtelling van 7% van de nieuwprijs van de fiets. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten fietsen. Er komt een vergelijkbare regeling voor de fiets van de zaak van een ondernemer of een resultaatgenieter.

De bijtellingsregeling heeft geen invloed op de btw-regels voor een fiets van de zaak.

Arbeidsrecht

Aanzegverplichting

Bij een tijdelijk arbeidscontract voor een duur van zes maanden of langer geldt de aanzegverplichting. Deze verplichting houdt in dat de werkgever tijdig moet aangeven of hij de overeenkomst na afloop wel of niet wil voortzetten. Dit moet schriftelijk gebeuren en wel uiterlijk één maand voor het einde van het contract. Als de werkgever de overeenkomst wil voortzetten moet hij aangeven onder welke voorwaarden dat gebeurt. De werkgever voldoet overigens al aan de aanzegverplichting als hij bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst schriftelijk laat weten dat er geen opvolgend contract zal komen. De aanzegtermijn geldt niet als een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Gevolgen niet nakomen aanzegverplichting

Laat de werkgever niet weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, dan is hij de werknemer een vergoeding van één maandsalaris verschuldigd. Voldoet de werkgever te laat aan de aanzegverplichting, dan is hij een evenredige vergoeding verschuldigd. Is de werkgever een week te laat met het voldoen aan zijn verplichting, dan bedraagt de vergoeding waar de werknemer recht op heeft een weeksalaris.

De werkgever is geen vergoeding wegens het niet of te laat nakomen van de aanzegverplichting verschuldigd in de volgende situaties:

- faillissement;
- uitstel van betaling;
- toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

Uitbreiding geboorteverlof partner

De Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) is door de Eerste en Tweede Kamer goedgekeurd. Op grond van de wet krijgen partners na de geboorte van een kind vijf in plaats van twee dagen doorbetaald verlof. Het geboorteverlof is per januari 2019 ingevoerd. Het verlof kan meteen worden opgenomen, maar kan ook later worden opgenomen, mits het in de eerste vier weken na de bevalling gebeurt.

Vanaf juli 2020 maakt dit wetsvoorstel het mogelijk om in het eerste half jaar na de geboorte nog eens vijf weken extra verlof op te nemen. In die periode hebben partners recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het loon. Overigens wordt ook het adoptie- en pleegzorgverlof voor ouders per 1 januari 2019 verlengd van vier naar zes weken.

Recht op vakantie bij arbeidsongeschiktheid

In het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat een werknemer gedurende zijn vakantie recht behoudt op loon. Dat geldt ook voor werknemers die langdurig en geheel arbeidsongeschikt zijn voor de bedongen arbeid. Vakantie heeft tot doel het herstellen

en uitrusten van verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst. Bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers gaat het dan niet om de verplichting tot het verrichten van de bedongen arbeid, maar om de verplichting om andere, passende werkzaamheden te verrichten of om mee te werken aan re-integratie. Als een arbeidsongeschikte werknemer tijdelijk vrijgesteld wil worden van zijn re-integratieverplichtingen dient hij hiervoor vakantie op te nemen.

Uit Europese regelgeving en uit rechtspraak van het Hof van Justitie EU volgt dat aan werknemers met ziekteverlof recht op vakantie toekomt. Deze werknemers moeten daadwerkelijk de mogelijkheid hebben om van dit recht gebruik te maken. Het recht op vakantie mag niet afhankelijk zijn van de voorwaarde dat tijdens een bepaalde referentieperiode daadwerkelijk is gewerkt.

De kantonrechter heeft in een procedure geoordeeld dat een arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op doorbetaling van loon over door hem opgenomen vakantiedagen nadat de periode van verplichte loondoorbetaling tijdens ziekte was geëindigd. Het eindigen van de loonbetalingsverplichting tijdens ziekte doet volgens de kantonrechter niet af aan het recht van een arbeidsongeschikte werknemer om vakantiedagen tijdens ziekte te kunnen opnemen, in verband met een vrijstelling van re-integratieverplichtingen. De re-integratieverplichtingen van werknemer en werkgever blijven ook na afloop van de loondoorbetalingsverplichting bestaan. Daarom neemt de kantonrechter aan dat de wetgever ook voor die situatie heeft bedoeld om een werknemer aanspraak te geven op vakantie met behoud van loon.

Let op! Het is van belang dat de werkgever een langdurig arbeidsongeschikte werknemer enerzijds de ruimte biedt om verlof op te nemen en er anderzijds op aandringt dat de werknemer dit ook doet. Op die manier kan discussie over niet-genoten vakantiedagen aan het einde van de dienstbetrekking zoveel mogelijk worden voorkomen.



Arbeids- of stageovereenkomst?

Het verschil tussen een arbeidsovereenkomst en een stageovereenkomst is niet heel groot. De elementen die een arbeidsovereenkomst kenmerken zijn vaak ook aanwezig in een stageovereenkomst. Er wordt arbeid verricht, er is een gezagsverhouding en er wordt een vergoeding betaald als tegenprestatie voor het verrichten van de arbeid. Het onderscheid ligt in het doel van de overeenkomst. Als het gaat om het uitbreiden van kennis en het opdoen van ervaring met het oog op voltooiing van een opleiding is geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Wordt arbeid verricht om bij te dragen aan de verwezenlijking van het primaire doel van de onderneming, dan is van een stage- of leerovereenkomst geen sprake.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Kamervragen over problemen met het niet toekennen van het loonkostenvoordeel (LKV) na een stage beantwoord. De minister maakt duidelijk dat de regeling is bedoeld om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Middelen als proefplaatsing en stage kunnen daaraan bijdragen. Geeft een werkgever de stagiair een reële beloning, dan is sprake van een dienstbetrekking. Geeft de werkgever een stagevergoeding, dan is sprake van een fictieve dienstbetrekking. Zowel bij een fictieve als bij een reguliere dienstbetrekking komt de werkgever in aanmerking voor het LKV als de werknemer voldoet aan de voorwaarden.

Een van de voorwaarden is dat de werknemer over een doelgroepverklaring beschikt. De aanvraag hiervoor moet binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking worden gedaan. Gebeurt dat niet dan wordt geen doelgroepverklaring afgegeven en heeft de werkgever geen recht op het LKV. Probleem bij het aanbieden van een dienstverband na een stage is dat de periode van betaalde stage meetelt. Werkgevers doen er goed aan om de doelgroepverklaring aan te vragen op het moment dat stagiaires in de loonadministratie worden opgenomen. De minister laat onderzoeken of het bij wijze van uitzondering mogelijk is dat werknemers uit de doelgroep die direct aansluitend aan een betaalde stage in 2018 een arbeidscontract zijn aangegaan met dezelfde werkgever alsnog een doelgroepverklaring kunnen aanvragen voor de stageperiode en voor de periode van het arbeidscontract. Bij een onbetaalde stage doet dit probleem zich niet voor omdat dan geen sprake is van een fictieve dienstbetrekking.

Zelfstandigheid

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van de wetgeving ter vervanging van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). In het regeerakkoord zijn maatregelen aangekondigd om schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan en om zekerheid te geven



aan zelfstandigen en hun opdrachtgevers dat geen sprake is van een dienstbetrekking. De maatregelen omvatten de volgende zaken.

Opdrachtgeversverklaring

Via een te ontwikkelen webmodule kunnen opdrachtgevers een opdrachtgeversverklaring verkrijgen als er geen sprake is van een dienstbetrekking. De webmodule is naar verwachting eind 2019 gereed. De minister zal de Kamer voor de zomer van 2019 nader informeren over de voortgang.

Verduidelijking gezag

Verduidelijkt wordt wanneer er een gezagsverhouding is tussen opdrachtgever en -nemer. Het gezagscriterium is verduidelijkt per 1 januari 2019. Dat gebeurt door het opnemen van een uitgebreide toelichting als bijlage bij het Handboek Loonheffingen.

Arbeidsovereenkomst bij laag tarief (ALT)

Het mag niet meer mogelijk zijn om langdurig zelfstandigen in te huren tegen een laag tarief voor het uitvoeren van reguliere bedrijfsactiviteiten. De kans is groot dat deze maatregel in strijd is met Europees recht. Daarom wordt ook naar alternatieven gezocht. Naar verwachting kan deze maatregel niet eerder dan per 1 januari 2021 in werking treden.

Opt-out

De opt-out biedt de mogelijkheid om af te zien van inhouding van loonheffingen en geeft opdrachtnemers en opdrachtgevers extra zekerheid. De ALT en opt-out worden momenteel uitgewerkt en zullen samen in wetgeving worden vormgegeven.

De handhaving van de Wet DBA door de Belastingdienst is opgeschort tot in ieder geval 1 januari 2020, met uitzondering van kwaadwillenden. In verband met het invoeren van extra bescherming van zelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt het nut en de rol van fictieve dienstbetrekkingen bezien. Het doel van fictieve dienstbetrekkingen is het beschermen van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Het kabinet gaat daarover in gesprek met de sociale partners.

Varia

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd is per 1 januari 2019 omhoog gegaan van 66 jaar naar 66 jaar en 4 maanden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bekend gemaakt dat de AOW-leeftijd voor 2024 niet stijgt en dus 67 jaar en drie maanden blijft. De resterende levensverwachting neemt in 2024 wel toe ten opzichte van eerdere jaren, maar onvoldoende om de AOW-leeftijd verder te verhogen.

Voor de fiscale behandeling van aanvullende pensioenregelingen geldt de pensioenrichtleeftijd als uitgangspunt. De pensioenrichtleeftijd is op vergelijkbare wijze als de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Voor 2020 blijft de pensioenrichtleeftijd 68 jaar.

Kinderopvangtoeslag

De bedragen voor de kinderopvangtoeslag in 2019 zijn als volgt:

- De maximum uurprijs voor dagopvang bedraagt na verhoging en jaarlijkse indexatie € 8,02.
- De maximum uurprijs voor buitenschoolse opvang bedraagt in 2019 na verhoging en indexatie € 6,89.
- De maximum uurprijs voor gastouderopvang wordt alleen geïndexeerd en bedraagt in 2019 € 6,15.

De kinderopvangtoeslag voor het eerste kind gaat voor ouders met de laagste inkomens omhoog van 94 naar 96%. Voor ouders met een modaal inkomen stijgt de kinderopvangtoeslag van 86 naar 88,3%. Voor ouders met een toetsingsinkomen van circa € 50.000 stijgt de kinderopvangtoeslag voor het eerste kind van 77,2 naar 80,9%. Het bijdragepercentage voor het eerste kind daalt met het stijgen van het inkomen tot 33,33%. In 2018 gebeurt dat bij een toetsingsinkomen van € 101.971. Deze inkomensgrens is in 2019 verhoogd naar € 123.920. Ouders met een inkomen tot dat bedrag krijgen dus een hoger toeslagpercentage in 2019. Ook de daling van het percentage

dat ouders vergoed krijgen voor het tweede kind wordt aangepast waardoor de kinderopvangtoeslag minder daalt naarmate het inkomen van de ouders stijgt.

Subsidieregeling praktijkleren

De subsidieregeling praktijkleren is bedoeld om werkgevers te stimuleren om praktijk- en werkleerplaatsen aan te bieden. De subsidie is een tegemoetkoming in de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling of in de loon- en begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio). De regeling geldt voor de volgende onderwijscategorieën:

- vmbo (voor leerlingen die een leer-werktraject volgen in de basisberoepsgerichte leerweg);
- mbo (beroepsbegeleidende leerweg (bbl));
- hbo (duale of deeltijdopleiding in sectoren techniek, landbouw en natuurlijke omgeving);
- promovendi;
- toio's.

Met ingang van het schooljaar 2017/2018 is de regeling uitgebreid en geldt deze ook voor leerwerkplaatsen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso), het praktijkonderwijs (pro) en de entreeopleiding in het voortgezet onderwijs. De uitbreiding geldt voor leerlingen in het laatste schooljaar van het vso in het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel of in een leer-werktraject in het uitstroomprofiel vervolgonderwijs, voor leerlingen in het laatste schooljaar van het pro en voor leerlingen die een entreeopleiding volgen die wordt verzorgd als beroepsbegeleidende leerweg.

Voor het schooljaar 2018/2019 kan de aanvraag digitaal worden ingediend via het eLoket van RVO.nl. De subsidie bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. Bij overschrijding van het beschikbare subsidiebudget per onderwijscategorie wordt het budget evenredig over de ingediende aanvragen in die categorie verdeeld.

Afkoopkorting pensioen in eigen beheer in 2019

Sinds 1 juli 2017 kunt u geen pensioen in eigen beheer meer opbouwen. 2019 is het laatste jaar waarin u er nog voor kunt kiezen het pensioen in eigen beheer af te kopen. U krijgt dan een afkoopkorting van 19,5%.

Vergoedingen vrijwilligers

Met ingang van 1 januari 2019 is het plafond van de vrijwilligersregeling met € 200 verhoogd. Dit betekent dat u geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen voor personen die als vrijwilliger werkzaam zijn en vergoedingen en verstrekkingen ontvangen van maximaal € 170 per maand en € 1.700 per kalenderjaar.



Tarieven en bedragen 2019

Loonbelasting/premies volksverzekeringen

Loon jaarbasis	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
€ 0 t/m € 20.384	36,65%	18,65%
€ 20.385 t/m € 34.300	38,10%	20,20%
€ 34.301 t/m € 68.507	38,10%	38,10%
€ 68.508 en hoger	51,75%	51,75%

Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1946 geldt een hogere grens van de tweede schijf van € 34.817.

De tarieven in de eerste twee schijven bevatten een premie-component. Tot de AOW-leeftijd bestaat deze uit 17,9% AOW, 0,10% Anw en 9,65% Wlz. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd vervalt de AOW-premie.

Heffingskortingen

Korting	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
Algemene heffingskorting, maximaal	€ 2.477	€ 1.268
Arbeidskorting, maximaal	€ 3.399	€ 1.740
Inkomensafhankelijke combinatiekorting	€ 2.835	€ 1.448
Jonggehandicaptenkorting	€ 737	-
Ouderenkorting, maximaal	-	€ 1.596
Alleenstaande ouderenkorting	-	€ 429
Levensloopverlofkorting per jaar van deelname tot 2012	€ 215	-

De **algemene heffingskorting** wordt afgebouwd tot nihil bij een inkomen uit werk en woning boven € 20.384. De afbouw bedraagt 5,147% van iedere euro boven € 20.384. De afbouw van de arbeidskorting voor AOW-gerechtigden bedraagt 2,633%.

De **arbeidskorting** wordt afgebouwd tot nihil vanaf een arbeidsinkomen van € 34.060. De afbouw bedraagt 6% van het arbeidsinkomen boven € 34.060. De afbouw van de arbeidskorting voor AOW-gerechtigden bedraagt 3,069%.

De **inkomensafhankelijke combinatiekorting** kent in 2019 geen basisbedrag meer. De korting loopt op bij een hoger arbeidsinkomen dan € 4.993 met 11,45% van het meerdere inkomen tot een maximum van € 2.835.

De **ouderenkorting** wordt in 2019 afgebouwd bij een inkomen boven € 36.783. De afbouw bedraagt 15% van het verschil tussen het inkomen en € 36.783. Vanaf een inkomen van € 47.423 heeft de werknemer geen recht meer op ouderenkorting.

Maximumpremieloon

Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen wordt op een jaarbedrag vastgesteld. Bij de berekening van het dagbedrag wordt gerekend met 260 dagen.

Tijdvak	maximumpremieloon
Dag	€ 215,10
Week (5 dagen)	€ 1.075,51
Vier weken (20 dagen)	€ 4.302,07
Maand (21,75 dagen)	€ 4.660,58
Kwartaal	€ 13.981,75
Jaar (12 maanden)	€ 55.927,00

Premies sociale verzekeringen

Premie	2019	2018
AOW	17,90%	17,90%
Anw	0,10%	0,10%
Wlz	9,65%	9,65%
Aof	6,46%	6,27%
Whk-rekenpremie	1,24%	1,22%
Awf	3,60%	2,85%
Zvw werknemers	6,95%	6,90%
Zvw anderen dan werknemers	5,70%	5,65%
UFO	0,78%	0,78%
Sectorfonds, gemiddeld	0,77%	1,28%
Vervangende sectorpremie	-	1,37%
Werkgeversbijdrage kinderopvang	0,50%	0,50%

Wettelijk minimumloon

De bedragen van het wettelijk minimumloon worden halfjaarlijks vastgesteld. Per 1 januari 2019 gelden de volgende bedragen, uitgaande van een 36-urige werkweek.

Leeftijd	percentage	per maand	per week	per dag
22 jaar en ouder	100,0	€ 1.615,80	€ 372,90	€ 74,58
21 jaar	85,0	€ 1.373,45	€ 316,95	€ 63,39
20 jaar	70,0	€ 1.131,05	€ 261,05	€ 52,21
19 jaar	55,0	€ 888,70	€ 205,10	€ 41,02
18 jaar	47,5	€ 767,50	€ 177,15	€ 35,43
17 jaar	39,5	€ 638,25	€ 147,30	€ 29,46
16 jaar	34,5	€ 557,45	€ 128,65	€ 25,73
15 jaar	30,0	€ 484,75	€ 111,85	€ 22,37

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Voor het nalezen van deze uitgave en overig nieuws,
kunt u onze website bezoeken: www.acmo.com.



acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS



REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■

ACMO Accountants + Belastingadviseurs
Europa-allee 10
8265 VB Kampen

Tel: 038-333 333 3
Fax: 038-333 333 1
E-mail: info@acmo.com