



Wateringen, december 2020

Beste relatie,

Aan het einde van dit bewogen kalenderjaar sturen wij u een nieuwsbrief met aandachtspunten voor uw loonadministratie. In deze nieuwsbrief willen wij ingaan op de wijzigingen per 1 januari 2021 die spelen bij vrijwel alle relaties. De onderwerpen Brexit en Baangerelateerde Investeringskorting (BIK) zult u bijvoorbeeld hieronder niet tegenkomen. Wij willen ook uw medewerking vragen voor een vlotte afsluiting van het loonjaar 2020 en start van 2021. Hieronder vindt u de highlights van deze nieuwsbrief, u kunt hierdoor snel zien wat voor u interessant is. Wij vragen u om even de tijd te nemen om deze brief door te lezen.

- 1. Correcties over 2020**
- 2. Salarisadministratie januari 2021**
- 3. Wettelijk minimumloon 1 januari 2021**
- 4. Gevolgen wijzigingen premies 2021 voor nettoloon in 2021**
- 5. Aanvullend geboorteverlof**
- 6. Pilot webmodule beoordeling arbeidsrelatie**
- 7. Maatregelen Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB per 1 januari 2020)**
- 8. Maatregelen vanwege de Coronacrisis**

1. Correcties over 2020

Indien u begin 2021 constateert dat er nog correcties zijn over 2020, verzoeken wij u dit door te geven vóór 7 januari 2021. Indien wij 7 januari 2021 niets van u vernomen hebben, gaan wij ervan uit dat er geen correcties zijn en starten wij met het vervaardigen van de jaarwerkgegevens van 2020.

2. Salarisadministratie januari 2021

Diverse relaties hebben al de loonaangiftebrief + mededeling met de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) 2021 aan ons gestuurd. Mocht u dat nog niet hebben gedaan, dan vragen wij u dit alsnog te doen. Hiermee neemt u ons werk uit handen. Naast de gegevens van de belastingdienst vragen wij u ook, voor zover van toepassing, premiepercentages en franchises van de pensioenfondsen en eventuele overige personeelsverzekeringen (WGA-eigenrisicodragerverzekering, WGA hiaat verzekering) te mailen.

3. Wettelijk minimumloon 1 januari 2021

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2021 met 0,29%. Voor een werknemer is het bruto minimumloon bij een volledig dienstverband.





Wettelijke minimumjeugdlonen per 1 januari 2021

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

4. Gevolgen wijzigingen premies 2021 voor nettoloon in 2021

Ook in 2021 zullen de premies volksverzekeringen, werknemersverzekeringen, heffingskortingen en belastingpercentages veranderen. Door deze wijzigingen zullen over de gehele breedte de netto lonen hoger uitkomen dan in 2020. Voor een werknemer met een jaarinkomen vanaf ruim € 22.000 zal dit op jaarbasis tussen de € 150 en € 600 stijgen. Addertje onder het gras is hierbij wel de pensioenpremie. De pensioenfondsen boeken te weinig rendementen om toekomstige pensioenuitkeringen te kunnen garanderen. Daardoor zien we links en rechts wel een verhoging van deze premies, wat de verhoging van het nettoloon zal temperen.

5. Aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 kan een werknemer aanvullend geboorteverlof aanvragen. Dit verlof is voor partners van vrouwen die net bevallen zijn. Een werknemer kan maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen als de partner net is bevallen. Hij krijgt dan een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon tot maximaal 70% van het maximumdagloon. De werkgever ontvangt de uitkering van het UWV en betaalt deze door aan de werknemer. Het UWV kan de uitkering ook rechtstreeks aan de werknemer betalen. Als een werknemer aanvullend geboorteverlof wilt opnemen, vraagt de werkgever dit aan bij het UWV.

Het aanvullend geboorteverlof volgt op het geboorteverlof wat 1 week duurt en ingaat gelijk na de geboorte. Het geboorteverlof komt volledig voor rekening van werkgever. Het aanvullend geboorteverlof kan aansluitend worden opgenomen maar kan ook gespreid worden. Het moet in ieder geval binnen 6 maanden na geboorte geheel zijn opgenomen.

6. Pilot webmodule beoordeling arbeidsrelatie

Er zijn veel werkgevers die nogal eens worstelen met de vraag of een ingehuurde opdrachtgever nu als zelfstandige of als werknemer moet worden gezien. In het verleden hadden we de VAR-verklaring die ons daarbij hielp. Deze is echter een aantal jaren geleden geschrapt en vervangen door de wet DBA. Deze wet geeft echter in het geheel geen duidelijkheid. De overheid wil gaan handhaven, omdat een groot gedeelte van de zelfstandigen gewoon in dienstbetrekking zouden moeten zijn. Vooruitlopend hierop komt het ministerie van SZW met een webmodule. Dit is een online vragenlijst waarmee opdrachtgevers duidelijkheid kunnen krijgen over de vraag of een opdracht buiten dienstbetrekking mag worden uitgevoerd. Deze kan anoniem worden ingevuld om te beoordelen of de huidige situatie wel terecht is. Het is vrijwillig, maar een mooi hulpmiddel om duidelijkheid te krijgen. De webmodule gaat begin januari 2021 in de lucht.





7. Maatregelen Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB per 1 januari 2020) en inkomstenverhoudingen

Begin 2020 vielen wij u al lastig met De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Deze wet moest het aannemen van vast personeel aantrekkelijker maken. Wij wilden en willen nog steeds weten of een werknemer voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd in dienst is. En wanneer een werknemer voor onbepaalde tijd in dienst is moest/moet er een getekende arbeidsovereenkomst/addendum aanwezig zijn. Dit allemaal om de lage WW-premie te kunnen toepassen (deze is 2,7% in 2021 en het hoge 7,7%).

Ook in 2021 blijft het belangrijk om na te gaan of aan de voorwaarden voor de toepassing van de lage WW-premie wordt voldaan. Echter hiernaast wordt het nog belangrijker om volledige duidelijkheid te hebben over de begin- en einddatum van een arbeidsovereenkomst. Waar het in 2021 nog niet verplicht is zal vanaf 2022 voor ieder nieuw contract er een nieuwe inkomstenverhouding moeten worden aangemaakt. Waar iedere werknemer nu van datum in dienst tot datum uit dienst vrijwel geheel onder 1 inkomstenverhouding werd verloned zal dat straks per contract moeten worden uitgesplitst. Het zijn eigenlijk allemaal sub dienstverbanden onder het hoofddienstverband. Het is dan ook erg belangrijk om goed overzicht te hebben over de contracten en dat met ons te delen.

8. Maatregelen vanwege de coronacrisis

Vanwege de coronacrisis heeft de overheid allerlei tijdelijke en langdurige maatregelen genomen. Hieronder een korte samenvatting:

Kostenvergoedingen

Vanwege de Coronacrisis zijn een hoop mensen thuis gaan werken. De overheid gaf daarbij aan dat de vaste (reis)kostenvergoeding ondanks thuiswerken gewoon mocht doorlopen in 2020. Enige voorwaarde was dat de vaste vergoeding al voor 13 maart 2020 door de werkgever werd toegekend. Deze noodmaatregel is nu verlengd tot in ieder geval 1 februari 2021. Het zou dus kunnen zijn dat vanaf 1 februari 2021 alle kostenvergoedingen tegen het licht moeten worden gelegd. We zullen de berichtgeving in de gaten moeten houden. Er is overigens geen wettelijk plicht dat werkgevers deze vergoedingen door blijft betalen.

Thuiswerkvergoeding

Wanneer een werknemer thuis werkt worden de nodige kosten gemaakt. De Nibud berekende dat dit ongeveer € 2,- per werkdag is. Een werkgever mag de werknemer een thuiswerkvergoeding geven, maar deze komt dan wel volledig in de vrije ruimte van de werkkostenregeling!

Subsidieaanvragen

De overheid heeft vanwege de Coronacrisis diverse subsidiepotjes in het leven geroepen. Het gaat daarbij om de:

- NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid) => potje 3.0 staat nog open tot 27 december 2020 => heeft u gedurende 3 maanden meer dan 20% omzetverlies, dan kan u voor de NOW 3.0 in aanmerking komen. Aanvraag gaat via website UWV;
- TVL (Tegemoetkoming vaste lasten) => heeft u minimaal 30% omzetverlies en maandelijks minimaal € 3.000 aan vaste lasten, dan kan u hiervoor in aanmerking komen (zie website RVO);
- TOZO (Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers) => De regeling is voor zelfstandig ondernemers, waaronder ZZP'ers. Het voorziet in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalt. Voor de mogelijkheden verwijzen wij u naar de website van de gemeente waar u woonachtig bent.

AVZ Administraties
Michelle Keus, Gerard Wijfje, Marco Hoogenraad en Nico Vermeer
Salarisadministratie
salaris@avzadministraties.nl

