



Nieuwsbrief januari 2016

De verwachtingen voor 2016

Na een aantal jaren van diepe recessie is de verwachting dat de Nederlandse economie in 2016 zal groeien; het CPB gaat vooralsnog uit van een groei van zo'n 2% (nagenoeg gelijk aan 2015). Daarbij worden nadrukkelijk een aantal onzekere, niet te voorspellen factoren benoemd. De meest in het oog springende daarvan is de wereldwijde veiligheid, ofwel; hoeveel invloed gaat het dreigende terrorisme uitoefenen op de wereldeconomie?

Een andere onzekere factor is de arbeidsmarkt. Die heeft economen en voorspellers de afgelopen jaren verrast en verbaasd. De afbraak van het aantal banen na de recessie bleek veel geringer dan analisten hadden voorspeld. In 2014, het begin van economisch herstel, groeide het aantal banen snel. Maar afgelopen jaar stagneerde de groei, terwijl het economisch herstel juist doorzette. De verwachting voor 2016 is dat de werkloosheid onveranderd blijft.

Loonkosten in 2016

De lasten op arbeid worden in 2016 verlaagd met zo'n vijf miljard euro. Dit zou moeten leiden tot een gunstig effect op de economie en het levert extra banen op. Voor werknemers én werkgevers zal dit positief uitwerken.

De premies werknemersverzekeringen en de premie Zorgverzekeringswet tezamen zullen in 2016 gemiddeld (afhankelijk van uw premie sectorfonds) iets hoger zijn dan in 2015. Het maximum premieloon stijgt van € 51.976 naar € 52.763. Per saldo is er dus een lichte toename in loonkosten te verwachten vanuit deze hoek.

Opvallend is de forse stijging van de premie Zorgverzekeringswet voor de groep zelfstandigen en gepensioneerden; de 4,85% van 2015 stijgt naar 5,50% in 2016.

De pensioenpremies e.d. zijn voor veel bedrijfstakken nog niet definitief bekend gemaakt. Door een lage rente en een nieuwe rekenmethodiek voor pensioenfondsen is echter de verwachting dat de premies in 2016 over het algemeen licht zullen stijgen.



Wet werk en zekerheid

Op 1 januari 2016 is het laatste deel van deze wet in werking getreden. Het betreft o.a.

- WW; de maximale duur van de werkloosheidsuitkering wordt tussen 1 januari 2016 en 1 april 2019 stapsgewijs – met een maand per kwartaal – ingekort tot 24 maanden. De maximale duur was 38 maanden, per 1 januari 2016 is dat 37 maanden, per 1 april 2016 36 maanden, et cetera.
- WW-rechten; tot 1 januari 2016 werd per gewerkt jaar één maand recht op WW opgebouwd. Per 1 januari jl. geldt dat nog maar voor de eerste 10 jaar, daarna wordt per gewerkt jaar nog maar een halve maand opgebouwd.
- WGA-uitkering; voor zowel duur alsook recht op uitkering geldt hetzelfde als voor de WW.
- Voor zowel de WW als de WGA geldt een overgangsrecht; bij de berekening van het recht op WW na 1 januari 2016 wordt het arbeidsverleden tot 1 januari 2016 berekend op basis van het oude recht.
- Aanvulling WW in cao; vanaf 1 januari 2016 kunnen vakbonden en werkgeversorganisaties in de cao afspraken maken over een privaat gefinancierde aanvulling op de werkloosheidsuitkering, die aansluit op de WW-uitkering.

Uitwerking Wet werk en zekerheid

Inmiddels zijn we alweer enige tijd op weg met deze nieuwe wet, tijd om eens te kijken naar de eerste ervaringen ermee.

Het doel van deze wet is “het bijdragen aan een fatsoenlijke arbeidsmarkt”. Daarbij richt de wet zich op drie delen; het flexrecht, het ontslagrecht en de werkloosheidswet (WW).

Het gedeelte van de WW is in het vorige item vermeld, op het ontslagrecht kom ik graag in een volgende nieuwsbrief terug, nu wil ik het flexrecht wat nader onder de loep nemen.

Volgens de site van de rijksoverheid; “Met de Wwz is onder andere de positie van tijdelijke werknemers (flexwerkers) versterkt. Zo wordt het verschil tussen hun positie en die van werknemers met een vast contract kleiner. Bijvoorbeeld door sneller door te stromen naar een vaste baan”.

Voorwaar, een prachtig streven. Helaas echter, het tegendeel blijkt waar! Veel werkgevers blijken erg veel moeite te hebben met het eerder in vaste dienst nemen van werknemers. Enerzijds is dat vanwege het toch erg lastig afscheid kunnen nemen van werknemers t.g.v. de wijzigingen in het ontslagrecht, anderzijds vanwege het in principe te allen tijde verplicht moeten betalen van een transitievergoeding.



Daar waar vroeger drie arbeidsovereenkomsten met een maximumduur van 36 maanden mochten worden gesloten, is die maximumduur teruggebracht naar 24 maanden. Met als gevolg dat werknemers – kort door de bocht gezegd – eerder op straat staan.

Overigens wordt de maximumduur van 24 maanden veelal niet gehaald; vanaf dan is namelijk de transitievergoeding verschuldigd, terwijl dat niet het geval is als de gezamenlijke arbeidsovereenkomsten net iets korter zijn dan 24 maanden.

Werkgevers nemen dus regelmatig afscheid van personeelsleden op basis van angst voor het voor onbepaalde tijd in dienst hebben van werknemers. En dat terwijl ze vaak zeker tevreden zijn over de prestaties van die werknemers. Vreemd, toch?

Zou het niet beter zijn om ‘de drempel aan de achterkant’ te verlagen en daardoor de angst bij werkgevers weg te nemen? Met andere woorden; maak het ontslagrecht juist soepeler! Naar mijn stellige overtuiging zal het ‘de drempel aan de voorkant’ verlagen en zullen werkgevers eerder geneigd zijn nieuwe werknemers aan te nemen om hen uiteindelijk, na drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, een vast contract aan te bieden.

Inmiddels is door diverse branches een verzoek ingediend bij de minister om de ketenregeling niet van toepassing te laten zijn of er anders mee te mogen omgaan. Het heeft geleid tot het noemen door de minister van één branche; het profvoetbal! Of dat Nederland nou vooruit helpt?

Wet aanpak schijnconstructies

Deze nieuwe wet dient ter verbetering van de naleving en handhaving van arbeidsrechtelijke wetgeving in verband met de aanpak van schijnconstructies door werkgevers. De wet beoogt bij te dragen aan het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven, het versterken van de rechtspositie van werknemers en aan een beloning voor werknemers, conform wet- en regelgeving, cao of afspraken bij individuele arbeidsovereenkomsten.

Onderdelen van de wet zijn bijvoorbeeld dat een werkgever voortaan verplicht tenminste het wettelijk minimumloon giraal aan de werknemer dient uit te betalen (het meerdere mag eventueel contant), (on)kostenvergoedingen gespecificeerd op de loonstrook moeten worden vermeld (teneinde te bepalen of een bepaalde vergoeding wel/niet tot het minimumloon moet worden gerekend) en dat inspectiegegevens voortaan openbaar worden gemaakt.



Wet flexibel werken

- Werknemers kunnen hun werkgever verzoeken om hun werkrooster aan te passen. Slechts bij een 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang' mag een werkgever een verzoek weigeren.
- Werknemers kunnen hun werkgever verzoeken om hun arbeidsplaats te mogen wijzigen (bijvoorbeeld een of meerdere dagen per week thuis werken). Wilt u zo'n verzoek weigeren, dan dient u hierover overleg te plegen met uw werknemer.
- Werknemers kunnen hun werkgever verzoeken om hun contractuele arbeidsduur aan te passen. Ook hier mag een werkgever slechts weigeren bij een 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang'.

Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

- Opzegtermijn; in alle gevallen geldt vanaf 2016 een opzegtermijn van één maand voor deze groep werknemers.
- Ketenbepaling; u mag voortaan zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten met AOW-gerechtigde werknemers, waarbij de totale maximumduur vier jaar mag bedragen. Pas daarna geldt het dienstverband voor onbepaalde tijd. Logischerwijs geldt deze regel slechts voor overeenkomsten die zijn aangegaan ná het bereiken van de AOW-leeftijd!
- Loondoorbetalingsplicht bij ziekte; voortaan hoeft u deze werknemer 'slechts' maximaal 13 weken loon door te betalen bij ziekte (i.p.v. twee jaar voor de overige werknemers). Re-integratieverplichtingen en het opzegverbod worden ook beperkt tot 13 weken. Let op; mogelijk geldt een overgangsrecht!
- Aanpassing arbeidsduur; een verzoek van een AOW-gerechtigde werknemer om meer of juist minder uren per week te mogen werken, mag worden geweigerd.
- Ontslagvolgorde bij reorganisatie; ook in de publieke sector geldt vanaf 2016 dat deze groep werknemers als eerste dient te worden ontslagen bij een reorganisatie. In de private sector was deze regel reeds van kracht.

Versnelde verhoging AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd gaat vanaf 2016 versneld omhoog naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021.

Om te voorkomen dat mensen die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd een al te grote inkomensterugval krijgen, is er een overbruggingsregeling. Deze regeling biedt mensen die geen of te weinig (gezamenlijk) inkomen hebben in de periode tussen 65 jaar en de verhoogde AOW-leeftijd een uitkering op minimumniveau.



De VAR vervalt dan toch!

Vorig jaar mochten wij u aankondigen dat de VAR (Verklaring Arbeids Relatie) naar alle waarschijnlijkheid zou worden vervangen door de BGL (Beschikking Geen Loonheffingen). Echter, door grote weerstand van veel kanten heeft het kabinet besloten de BGL niet in te voeren en de VAR te handhaven, en wel tot 1 april 2016.

Vanaf dan zal, naar alle waarschijnlijkheid, de VAR worden vervangen door – kort gezegd – een systeem van door de belastingdienst goedgekeurde en gepubliceerde modelovereenkomsten. Ook kan elke zelfstandige, die nu nog verplicht is een VAR te overleggen aan zijn opdrachtgevers, in overleg met die opdrachtgevers een eigen opdrachtovereenkomst opstellen en deze ter toetsing aan de belastingdienst voorleggen. Op de website van de belastingdienst kunt u een aantal modelovereenkomsten terugvinden.

Loonopschorting of loonstopzetting; het verschil

In beginsel dient u aan uw arbeidsongeschikte werknemer het loon door te betalen, tot maximaal 104 weken. Er zijn echter situaties denkbaar waarin het loon niet (direct) hoeft te worden betaald. Zeer van belang daarbij is dat u de juiste terminologie gebruikt.

Loonopschorting is aan de orde als het recht op loon tijdens ziekte niet kan worden vastgesteld wegens het niet nakomen van controlevoorschriften. Als later wordt vastgesteld dat de werknemer ziek is, moet het loon alsnog en met terugwerkende kracht worden uitbetaald.

Loonstopzetting is aan de orde als een werknemer weigert passende arbeid te verrichten of weigert mee te werken aan zijn re-integratie. Loonbetaling vindt dan pas weer plaats vanaf de dag dat de werknemer weer passende arbeid gaat verrichten of meewerkt aan zijn re-integratie.

Zo moest volgens een recente uitspraak van de kantonrechter Utrecht een werkgever alsnog het loon doorbetalen aan zijn arbeidsongeschikte werknemer, omdat hij het woord “loonopschorting” en niet het woord “loonstopzetting” had gebruikt in de situatie dat een werknemer weigerde passende arbeid te verrichten.

Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Onder de Wet werk en zekerheid is het niet toegestaan een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij het gaat om een uiterst zwaarwegend bedrijfsbelang. Regelmatig spreken wij in de dagelijkse praktijk met werkgevers die zich door deze nieuwe maatregel ernstig benadeeld voelen.



Wilt u absoluut toch een concurrentiebeding opnemen in de arbeidsovereenkomst, zorgt u er dan voor dat zeer duidelijk wordt omschreven om welk zwaarwegend bedrijfsbelang het gaat. Welke formulering daarbij gebruikt dient te worden hangt af van het geval. Wanneer zo'n situatie bij u speelt en u wilt er graag nadere toelichting over ontvangen, neemt u dan even contact met ons op.

De werkkostenregeling (WKR); het eerste jaar is voorbij

Sinds 1 januari 2015 is elke werkgever verplicht de WKR toe te passen. Dat betekent dat nu het eerste jaar voorbij is en de 'afrekening' over dat eerste jaar binnenkort dient plaats te vinden; met de eerste aangifte van 2016 (in te dienen en te betalen uiterlijk op 29 februari 2016) dient u de 80% eindheffing aan te geven en af te dragen over het bedrag aan aangewezen eindheffingsbestanddelen dat uitgaat boven de 1,2% vrije ruimte.

Wij adviseren u om tijdig uw administratie hierop te controleren om zodoende goed in beeld te krijgen of sprake is van overschrijding van de vrije ruimte. Daarbij dient u uiteraard eerst de gedane betalingen te 'labelen'; niet alle betalingen zullen in de vrije ruimte thuishoren maar mogelijk gericht zijn vrijgesteld of op nihil gewaardeerd. Ook gelden in bepaalde gevallen forfaitaire bedragen (bijvoorbeeld maaltijden in de bedrijfskantine). Heeft u alle betaalde vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel via uw bij ons verwerkte salarisadministratie laten verlopen, dan hoeft u niets te doen; in dat geval hebben wij de beoordeling voor u gemaakt en bijgehouden of en zo ja hoeveel eindheffing verschuldigd is.

Aanscherping van het gebruikelijkheids criterium in de WKR

Om het betalen van ongebruikelijke vergoedingen en verstrekkingen via de WKR tegen te gaan wordt met ingang van 2016 het 'gebruikelijkheids criterium' aangescherpt; er wordt een maximale afwijking van 30% toegestaan van hetgeen in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

Reden is het vermeende misbruik van het vrije werkkostenbudget, waarbij bepaalde vergoedingen en verstrekkingen als werkkost worden aangewezen puur en alleen omdat dat qua tarief voordeliger is. Vergoedingen en verstrekkingen moeten dus niet alleen gebruikelijk zijn, het moet ook gebruikelijk zijn om deze als werkkost aan te wijzen. Als voorbeeld van een ongebruikelijke aanwijzing kan worden genoemd; het reguliere salaris, de vakantietoeslag en hoge bonussen.

Een aanwijzing als werkkost betekent dat een werknemer de betreffende vergoeding of verstrekking netto ontvangt en dat de werkgever de eventueel verschuldigde loonheffing voor zijn rekening neemt (als bijvoorbeeld de vrije ruimte reeds is opgebruikt).



Hierbij geldt overigens ook in 2016 als beleid dat een totaalbedrag per werknemer aan vergoedingen en verstrekkingen van € 2.400 de gebruikelijkheidstoets kan doorstaan.

De renteloze of laagrentende personeelslening

Het komt in de praktijk regelmatig voor dat werknemers van hun werkgever een renteloze of laagrentende lening ontvangen. Met name medewerkers van banken genieten dit voordeel sinds jaar en dag. Of beter gezegd, genoten; per 1 januari 2016 dient een rentevoordeel te worden gesteld op de waarde in het economisch verkeer, zijnde (het verschil met) de marktrente voor de betreffende lening.

Dit geldt ook voor een lening ter financiering van de eigen woning.

Het voordeel van een renteloze lening voor de aanschaf van een (elektrische) fiets en/of scooter is belastingvrij.

Uitbreiding salarispakket Nmbrs

Inmiddels verzorgen we uw salarisadministratie ruim een jaar met het salarissysteem van Nmbrs. We kunnen terugkijken op een overwegend vloeiend verlopen overgang, waarvan onze cliënten niet of nauwelijks last hebben ondervonden. Na de gewenningsperiode zijn we nu volop bezig met de extra's die het pakket biedt.

Wellicht heeft ook u interesse in één van de aanvullende modules, zoals het digitaal personeelsdossier, verzuimregistratie, verlofregistratie, Manager Self Service en/of Employee Self Service?

In het voorjaar van 2016 zullen we u nader informeren, waarna we u zullen uitnodigen om in een aantal bijeenkomsten bij ons op kantoor de mogelijkheden aan u te tonen.



Wettelijk minimumloon per 1 januari 2016

Leeftijd	%	Maand	4 weken	Week	40 uur	39 uur	38 uur	37 uur	36 uur
23	100,00	1.524,60	1.407,40	351,85	8,80	9,02	9,26	9,51	9,77
22	85,00	1.295,90	1.196,20	299,05	7,48	7,67	7,87	8,08	8,31
21	72,50	1.105,35	1.020,40	255,10	6,38	6,54	6,71	6,89	7,09
20	61,50	937,65	865,60	216,40	5,41	5,55	5,69	5,85	6,01
19	52,50	800,40	738,80	184,70	4,62	4,74	4,86	4,99	5,13
18	45,50	693,70	640,40	160,10	4,00	4,10	4,21	4,33	4,45
17	39,50	602,20	556,00	139,00	3,47	3,56	3,66	3,76	3,86
16	34,50	526,00	485,60	121,40	3,03	3,11	3,19	3,28	3,37
15	30,00	457,40	422,20	105,55	2,64	2,71	2,78	2,85	2,93

CAO loonsverhogingen per 1 januari c.q. periode 1 – 2016

Afbouwsector	2,50%
Architectenbureaus	0,75%
Beroepsgoederenvervoer (vh TLN)	2,75%
Besloten Busvervoer	1,50%
Beveiliging (vh Evenementen en Horecabeveiliging (VBE))	1,50%
Boek- en Kantoorvakhandel	0,90%
Bouw en Infra (vh Bouwnijverheid)	1,50%
Drogisterij-branche	0,75%
Groothandel in Bloemen en planten	1,75%
Handel bouwmaterialen	2,00%
Houthandel	1,50%
Hoveniersbedrijf Nederland	0,50%
Kartonnage en Flexibele Verpakkingsbedrijven	1,50%
Recreatie	1,00%
Slagersbedrijf	1,50%
Timmerindustrie	1,00%
Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg	0,30%
Verzekeringsbedrijf Buitendienst	0,50%
Visdetailhandel (vh Vishandel)	1,50%
Zelfstandige klinieken Nederland	1,00%
Ziekenhuizen	1,50%