



Redu-Nieuwsbrief augustus 2019

1. Minstens € 16 per uur aan zzp'er betalen

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) moeten volgens het kabinet minstens € 16 per uur verdienen om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Dit minimumtarief wordt daarom verplicht voor alle zzp'ers, of ze nu willen of niet. Dit moet voorkomen dat kwaadwillende organisaties voor een schijntje arbeidscapaciteit binnenhalen. In plaats van werknemers het wettelijk minimumloon te betalen én daarover werkgeverslasten te moeten aftikken, zetten organisaties soms zzp'ers in voor een schijntje. Er is dan vaak geen sprake van echte zelfstandigheid, maar van een verkapt dienstverband.

Haaks

In het regeerakkoord was afgesproken dat opdrachtgevers verplicht zouden worden om iedereen die minder dan het minimumtarief verdient een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Die verplichting staat echter haaks op Europese regelgeving, omdat zij inbreuk maakt op de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverrichting. Het minimumtarief per uur komt er daarom voor in de plaats.

Verzekering

Volgens de berekeningen van het kabinet houdt iemand met een gemiddeld uurtarief van € 16 onder de streep genoeg over om van te leven en de – binnenkort mogelijk verplichte – arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. De controle op het minimale uurtarief zou bij Inspectie SZW moeten komen te liggen. De bedoeling is dat de inspectie straks de gewerkte tijd afzet tegen de opbrengst om zo een gemiddeld uurtarief te bepalen.

2. Partneralimentatie: per 2020 van 12 naar 5 jaar

Per 1 januari 2020 gaat de termijn van partneralimentatie omlaag, van de huidige 12 jaar naar de helft van de duur van het huwelijk, met een maximum van 5 jaar. Op deze basisregel zijn diverse uitzonderingen. De nieuwe termijnen gelden uitsluitend voor partneralimentaties die op of na 1 januari 2020 zijn overeengekomen, voor lopende alimentatieverplichtingen verandert er niets.

De Eerste Kamer heeft onlangs het initiatiefwetsvoorstel Herziening partneralimentatie goedgekeurd. De nieuwe wet beperkt de duur van de partneralimentatie, vanaf 1 januari 2020, uitsluitend voor verplichtingen die op of na deze datum tot stand komen.

De duur van de partneralimentatie wordt de helft van de duur van het huwelijk met een maximum van 5 jaar. Daarop zijn drie uitzonderingen waardoor de termijn langer kan zijn:

1. Als uit het huwelijk kinderen zijn geboren: het recht op partneralimentatie eindigt als het jongste kind 12 jaar wordt.
2. Bij een langdurig huwelijk, als het huwelijk minimaal 15 jaar heeft geduurd, en de alimentatiegerechtigde binnen 10 jaar AOW krijgt: de alimentatieverplichting loopt ten minste door tot aan de AOW-leeftijd.
3. Bij een langdurig huwelijk van meer dan 15 jaar, waarbij de ex-partner geboren is op of vóór 1 januari 1970 en hij/zij pas over meer dan 10 jaar AOW krijgt: de alimentatieduur is maximaal 10 jaar. Deze uitzondering vervalt 7 jaar na invoering van de wet.

De rechter heeft in schrijnende gevallen altijd het laatste woord. Hij kan dan een langere termijn dan 5 jaar toewijzen. De scheidende partners kunnen ook in onderling overleg een langere termijn dan het wettelijk minimum afspreken.

3. Let op onterecht niet-verlegde btw

In bepaalde gevallen wordt de afdracht van btw op basis van de verleggingsregeling niet gedaan door de ondernemer die de prestatie verricht, maar door de afnemer. Maar wat als uw leverancier vergeet deze regeling juist toe te passen?

De heffing van btw vindt in principe plaats bij de ondernemer die de prestatie verricht. Dit is echter anders als de afdracht van btw is verlegd naar de afnemer. Dit speelt bijvoorbeeld bij onderaanneming in de bouwsector



en de schoonmaakbranche. Daarnaast geldt de verleggingsregeling (meestal) ook als een buitenlandse ondernemer voor een Nederlandse afnemer in Nederland een dienst verricht.

Hoe werkt de verleggingsregeling?

Zoals gezegd, zorgt de verleggingsregeling ervoor dat de afdracht van btw wordt verlegd naar de afnemer. Dit betekent dat er geen btw op de factuur wordt vermeld. De afnemer geeft de verschuldigde btw over de prestatie aan, maar mag deze ook direct weer als voorbelasting aftrekken. Per saldo wordt er niemand rijker door, maar het zorgt er wel voor dat de Belastingdienst niet achter het net vist. Men loopt immers niet het risico dat de btw wel door de afnemer wordt afgetrokken, maar niet wordt afgedragen door de leverancier.

Toch btw berekend, wat nu?

Stel nu dat uw leverancier ten onrechte deze verleggingsregeling niet heeft toegepast. U betaalt netjes de factuur inclusief btw. Mag u deze btw dan gewoon verrekenen? In de praktijk weigert de Nederlandse Belastingdienst de aftrek van de ten onrechte in rekening gebrachte btw. Deze redeneert dat u maar moet aankloppen bij uw leverancier. Hij moet de ten onrechte aan u in rekening gebrachte btw terugbetalen. Het Europees Hof van Justitie (ECLI:EU:C:2019:327) heeft deze visie onlangs bevestigd.

Hierbij maakt het Europees Hof van Justitie echter ook nog een belangrijke kanttekening. Als terugbetaling van de ten onrechte in rekening gebrachte btw door de leverancier onmogelijk of uiterst moeilijk blijkt te zijn, dan mag u uw verzoek tot terugbetaling van deze btw richten aan de Belastingdienst. **Let op.** Voorwaarde hierbij is uiteraard wel dat de leverancier de btw netjes heeft afgedragen aan de Belastingdienst. U kunt bijvoorbeeld zo'n teruggaafverzoek bij de Belastingdienst indienen als uw leverancier inmiddels failliet of insolvent is.

Waar moet u dus op letten?

Factuur controleren. Breng in kaart bij welk soort leveringen of diensten de btw naar u moet worden verlegd. Maak hier consequent een controlepunt van, voordat u facturen betaalt. Zo voorkomt u dat u achteraf op zoek moet naar uw gelijk.

Factuur laten corrigeren. Maar wat te doen als de originele factuur inderdaad onjuist blijkt te zijn? U moet dan uw leverancier vragen zijn factuur te corrigeren. Dit kan door het uitreiken van een nieuwe factuur of door de originele factuur aan te vullen.

Factuur beter aanvullen. Dit laatste is veelal het makkelijkste, omdat er dan geen verzoek tot herziening van de eerdere btw-aangifte hoeft te worden gedaan. De aanvullende factuur krijgt immers de datum van heden. Daarnaast bestaat niet het risico dat u als afnemer te veel btw heeft verrekend omdat dit hiermee wordt gecorrigeerd.

4. De kleine ondernemersregeling in de BTW per 2020

Per 1 januari 2020 treedt er een nieuwe kleine ondernemersregeling (KOR) in de omzetbelasting in werking. De KOR nieuwe stijl is een facultatieve, omzetgerelateerde vrijstellingsregeling in de omzetbelasting. De nieuwe KOR geldt niet alleen voor ondernemers-natuurlijke personen, maar ook voor rechtspersonen zoals een BV of een stichting. Er zijn nog veel meer verschillen met de huidige KOR-regeling.

Kern van de nieuwe KOR

Een BTW-ondernemer die in een kalenderjaar minder dan € 20.000 omzet (exclusief BTW) behaalt kan er voor kiezen de nieuwe KOR toe te passen. De nieuwe KOR is een keuzeregeling die gekoppeld is aan de omzet, de huidige KOR is gekoppeld aan het saldo van de af te dragen BTW.

Dat maakt de nieuwe KOR een stuk eenvoudiger: de berekeningen die bij toepassing van de huidige KOR nodig zijn voor de degressieve vermindering komen te vervallen.

Bij een keuze voor de nieuwe KOR hoeft de ondernemer geen BTW in rekening te brengen aan zijn afnemers. Hij heeft dan – net als onder de huidige KOR – geen recht op aftrek van de hem in rekening gebrachte omzetbelasting.

Voorts vervallen de administratieve verplichtingen en de ondernemer hoeft geen reguliere BTW-aangiften meer in te dienen.

De BTW-aangifte

De BTW-ondernemer die kiest voor de nieuwe KOR hoeft – in beginsel – geen BTW-aangifte meer te doen. Dit geldt ook voor intracommunautaire leveringen (ICL) die hij vanuit Nederland verricht. Bij intracommunautaire verwervingen (ICW) van goederen treedt Nederland terug als die leveringen in het lopende of vorige



kalenderjaar minder bedragen dan € 10.000. De BTW-ondernemer die kiest voor de KOR is dan buitenlandse BTW verschuldigd over de aankoop van goederen in andere lidstaten, in Nederland heeft hij ter zake geen BTW-verplichtingen. De ondernemer moet wel de inkoopfacturen bewaren, zodat de Belastingdienst desgewenst nog wel een derdenonderzoek kan uitvoeren. De ondernemer kan wel BTW verschuldigd zijn en aangifte moeten doen als de heffing naar hem is verlegd, bijvoorbeeld omdat de leverancier niet in Nederland gevestigd is. Bij overschrijding van de € 10.000 aan afstandsverkopen is belastingheffing in Nederland van toepassing en moet er BTW-aangifte worden gedaan.

De ondernemer die kiest voor de KOR moet daarnaast in nog een aantal specifieke situaties aangifte omzetbelasting doen, te weten:

- bij levering of aankoop van een (bijna) nieuw vervoermiddel aan een afnemer resp. van een leverancier uit een andere EU-lidstaat;
- bij afname van goederen of diensten van een buitenlandse ondernemer waarbij de plaats van levering Nederland is, bijv. als de KOR-ondernemer juridisch advies inwint van een in Duitsland gevestigde advocaat;
- bij invoer of inkoop van goederen waarop de verleggingsregeling van toepassing is;
- bij aankoop accijnsgoederen uit een ander EU-land.

Kleine ondernemers die BTW-aangifte moeten doen, kunnen in 2020 nog een jaaraangifte doen. Deze mogelijkheid geldt uitsluitend voor (samenwerkingsverbanden van) natuurlijke personen die een omzet hebben van minder dan € 20.000.

Kiezen voor de KOR

De ondernemer kan kiezen voor de nieuwe KOR-regeling. Die keuze moet hij vier weken vóór aanvang van het desbetreffende belastingtijdvak bij de Belastingdienst melden. De inspecteur kan bij een voor bezwaar vatbare beschikking beslissen dat de ondernemer niet in aanmerking komt voor de nieuwe KOR omdat niet aan de daarvoor geldende eisen is voldaan.

Als de ondernemer direct per 1 januari 2020 van de nieuwe regeling gebruik wil maken – omdat hij verwacht dat zijn BTW-omzet dat jaar onder de € 20.000 zal blijven – moet hij dat vóór 20 november 2019 bij de Belastingdienst melden. Dat kan sinds 1 juni 2019 via het [aanmeldformulier](#) op de website van de Belastingdienst.

Meldt de ondernemer zijn keuze later dan 20 november, dan is hij per 1 januari 2020 aan de normale BTW-regels onderworpen, en kan de KOR op zijn vroegst per 1 april 2020 ingaan.

Als de ondernemer ná 1 januari 2020 wil kiezen voor de KOR moet hij er rekening mee houden dat de Belastingdienst ongeveer vier weken nodig heeft om dit verzoek te verwerken.

Startende ondernemers die de nieuwe KOR willen toepassen moeten dat tenminste vier weken voor de start van de bedrijfsactiviteiten bij de Belastingdienst melden.

De keuze voor de KOR geldt in beginsel voor onbepaalde tijd.

De ondernemer kan de KOR opzeggen nadat die ten minste drie kalenderjaren van toepassing is geweest.

Na zo'n opzegging kan de ondernemer pas na drie jaar weer in aanmerking komen voor een hernieuwde toepassing van de KOR. Deze termijn geldt ook bij overschrijding van de omzeldrempel van € 20.000, zie hierna. Met deze aanpak worden jojo-effecten voorkomen.

De omzeldrempel

De omzeldrempel voor toepassing van de KOR is bepaald op € 20.000 (exclusief BTW) per kalenderjaar. Voor de grens van € 20.000 tellen mee:

- de in Nederland verrichte BTW-belaste leveringen van goederen en diensten;
- de omzet van diensten die BTW-vrijgesteld zijn, te weten de verhuur of levering van onroerende zaken en de leveringen en diensten van betaalmiddelen en effecten, financiële diensten of verzekering- of herverzekeringdiensten. Andere BTW-vrijgestelde omzet telt niet mee voor de omzeldrempel van € 20.000.
- de omzet waarvan de BTW-heffing is verlegd naar de afnemers;
- buitenlandse transacties, zoals leveringen aan een ander EU-land, met 0% BTW.

Bij leveringen van goederen waarbij BTW over de winstmarge moet worden afgedragen, zoals bij de reisbureau-regeling en de margeregeling voor gebruikte goederen, wordt alleen de winstmarge meegerekend bij de omzeldrempel van € 20.000.

Een belangrijk verschil tussen de huidige en de nieuwe KOR is dat bij de nieuwe KOR de (hiervoor genoemde) BTW-vrijgestelde leveringen en diensten meetellen voor de omzeldrempel. Ondernemers die deze vrijgestelde leveringen of diensten verrichten komen daardoor minder snel of mogelijk helemaal niet meer in aanmerking voor de kleine ondernemersregeling.



Een harde grens

Als de omzet in de loop van het jaar boven de grens van € 20.000 uitkomt, gaan vanaf dat moment de normale BTW-regels weer gelden. De ondernemer is vanaf dat tijdstip BTW-plichtig: hij moet weer een BTW-administratie gaan voeren, BTW-aangifte doen en facturen met BTW uitreiken. Hij moet dan de inspecteur vragen hem een BTW-aangifte uit te reiken. Als hij dat niet tijdig verzoekt, kan de inspecteur hem daarvoor een boete opleggen.

De omzet tot het tijdstip van overschrijding blijft vrij van BTW.

De ondernemer mag na de overschrijding de drie daaropvolgende jaren niet kiezen voor de kleine ondernemersregeling.

Nederland heeft een relatief lage omzetgrens voor de nieuwe KOR. In België geldt een grens van € 25.000, in Luxemburg en Oostenrijk van € 30.000 en in het Verenigd Koninkrijk van € 95.000. In Duitsland is de omzetgrens lager dan in Nederland, te weten € 17.500.

Herziening: drempel van € 500

De BTW-af trek op roerende en onroerende zaken is niet definitief op het moment dat de investering is gedaan en die zaak in gebruik is genomen. De af trek kan worden herzien als de betreffende zaak alsnog voor BTW-vrijgestelde prestaties gebruikt gaat worden. De herzieningsperiode is voor investeringen in roerende zaken vier jaar na afloop van het boekjaar van eerste ingebruikname, voor onroerende zaken is dat negen jaar. Een keuze voor de KOR binnen de herzieningsperiode kan tot gevolg hebben dat eerder afgetrokken BTW gedeeltelijk moet worden terugbetaald aan de Belastingdienst. De wetgever heeft daarbij een drempel ingevoerd van € 500 per kalenderjaar: een herziening tot dit bedrag (per jaar) kan achterwege blijven. De drempel voorkomt dat veel particuliere eigenaren van zonnepanelen de BTW-af trek moeten herzien.

Belaste verhuur: geen KOR!

Ondernemers die kiezen voor de KOR kunnen nimmer meer opteren voor een BTW-belaste verhuur van onroerende zaken (anders dan – gedeelten van – gebouwen die als woning worden gebruikt). De ondernemer die thans BTW-belast verhuurt en dat wil blijven doen, kan zich niet aanmelden voor de nieuwe KOR. Aanmelding voor de KOR betekent het einde van de BTW-belaste verhuur en dat kan leiden tot BTW-herziening.

Wat te doen?

BTW-ondernemers die eerder ontheffing van administratieve verplichtingen hebben verkregen, hebben onlangs van de Belastingdienst een brief gehad met daarin de vraag of zij nog economische activiteiten verrichten. Is dat het geval, dan hoeft de ondernemer niet te reageren. Hij krijgt dan later in het jaar bericht van de Belastingdienst dat hij wordt aangemeld voor de nieuwe KOR. Verricht de ondernemer geen economische activiteiten meer, dan wordt hij verzocht om zich te laten afvoeren voor de BTW. De Belastingdienst hoeft deze ondernemer dan later in het jaar niet aan te melden voor de KOR.

BTW-ondernemers kunnen in vier groepen worden verdeeld bij de te nemen actie voor de nieuwe KOR.

1. De ondernemer heeft ontheffing van administratieve verplichtingen en een omzet (in 2020) van niet meer dan € 20.000.

Voor deze ondernemer gaat de nieuwe KOR automatisch in. De ondernemer hoeft in 2020 geen BTW in rekening te brengen en af te dragen, hij heeft geen recht op vooraf trek en behoudt de ontheffing van administratieve verplichtingen.

De ondernemer hoeft geen actie te ondernemen tenzij hij de toepassing van de KOR niet wenselijk vindt.

Bijvoorbeeld omdat de KOR tot herziening van de eerdere BTW-af trek leidt. De ondernemer moet toepassing van de vrijstelling opzeggen via het [afmeldformulier](#) op de website van de Belastingdienst. Dat kan tot uiterlijk 20 november 2019 worden ingevuld.

2. De ondernemer heeft geen ontheffing van administratieve verplichtingen en een omzet (in 2020) van niet meer dan € 20.000.

Voor deze ondernemers gaat de KOR niet automatisch in. De ondernemer moet in 2020 in beginsel BTW in rekening brengen en afdragen én voldoen aan zijn administratieve - en factureringsverplichtingen. Hij heeft recht op af trek van voorbelasting, tenzij dit recht beperkt is, omdat hij vrijgestelde prestaties verricht.

De ondernemer moet verzoeken om toepassing van de KOR. Hij kan tot uiterlijk 20 november 2019 daartoe een verzoek indienen via het [aanmeldformulier](#) op de website van de Belastingdienst. Door een keuze voor de KOR kan de ondernemer in 2020 geen btw meer in af trek brengen en kan hij geconfronteerd worden met een terugbetaling van BTW op grond van de herzieningsregeling.



3. *De ondernemer heeft ontheffing van administratieve verplichtingen en meer dan € 20.000 omzet (in 2020).*

De ondernemer kan geen gebruik maken van de nieuwe KOR.

De ondernemer hoeft geen actie te ondernemen, tenzij hij niet wordt uitgenodigd tot het doen van BTW-aangiften in 2020. Dan moet hij de Belastingdienst vragen hem een BTW-aangifte uit te reiken. De BTW over het eerste kwartaal 2020 moet uiterlijk 30 april 2020 worden voldaan. De ondernemer dient vóór 30 april 2020 uitgenodigd te zijn tot het doen van aangifte of daar anders zelf om te verzoeken.

4. *De ondernemer heeft geen ontheffing van administratieve verplichtingen en een omzet (in 2020) van meer dan € 20.000.*

De ondernemer kan geen gebruik maken van de nieuwe KOR en hij hoeft geen actie te ondernemen.

5. Hoe nu volmacht na overlijden goed geregeld?

Hoezo kunnen erfgenamen volmacht geven? Wat is daarvan het voordeel? Welke punten zijn daarbij belangrijk? Waar moet u aan denken? Wat moet u juridisch waterdicht regelen zodat dit goed gaat?

Nalatenschap afhandelen

Samen alles regelen. Heeft een erflater bij testament geen executeur ('nalatenschapsafwikkelaar') benoemd, dan rust op de schouders van de gezamenlijke erfgenamen de (wettelijke) taak om de nalatenschap af te handelen. Bijvoorbeeld de indiening van de aangifte erfbelasting bij de Belastingdienst en het indienen van de aangifte inkomstenbelasting voor de overledene (F-formulier). Zijn er meerdere erfgenamen, dan kan het problematisch zijn om steeds gezamenlijk te handelen. Dat is zeker zo als erfgenamen bijvoorbeeld niet direct bij elkaar in de buurt wonen. In die situatie kunnen erfgenamen als praktische oplossing volmacht geven aan een of meerdere van hen (of aan een derde, want dat mag ook) om namens hen de nalatenschap af te handelen.

Wat zijn belangrijke aandachtspunten?

Om niet in de problemen te komen en duidelijkheid te scheppen in de verhouding tussen de volmachtgevers en de gevolmachtigde(n), is het raadzaam om de inhoud van de volmacht zo zorgvuldig mogelijk op te stellen. Daarbij komen met name de hiernavolgende punten aan bod.

Beperkt beschikkingsbevoegd. In de volmacht moet worden opgenomen dat de gevolmachtigde tot taak heeft om alle goederen behorende tot de nalatenschap te beheren. Een gevolmachtigde mag alleen over die goederen beschikken (verkopen) als dat noodzakelijk is om de schulden van de nalatenschap te voldoen (omdat er te weinig liquide middelen zijn).

Niet verdelen. De gevolmachtigde heeft niet de bevoegdheid om de nalatenschap tussen de erfgenamen te verdelen. Nadat hij alle schulden (dus ook belastingschulden) heeft voldaan, moet hij alle goederen van de nalatenschap ter beschikking stellen van de erfgenamen. Die kunnen dan onderling bepalen hoe de nalatenschap wordt verdeeld. Daarbij moeten ze het unaniem met elkaar eens zijn over de wijze van verdeling.

Geen onroerende zaak verkopen. De gevolmachtigde is niet bevoegd om een onroerende zaak (woonhuis, bedrijfspand, (land)bougrond) te verkopen. Uitsluitend de gezamenlijke erfgenamen zijn daartoe bevoegd. Zij bepalen de koopprijs en gaan akkoord met de persoon van de koper aan wie de onroerende zaak wordt overgedragen.

Rekening en verantwoording. In de volmacht moet worden opgenomen dat de gevolmachtigde verplicht is om bij het einde van zijn taak rekening en verantwoording af te leggen aan de erfgenamen. Ook moet hij hen inzage geven in alle schriftelijke stukken (bankafschriften, enz.). Ziet het ernaar uit dat de afhandeling van de nalatenschap geruime tijd in beslag zal nemen, dan kan worden bepaald dat de gevolmachtigde jaarlijks rekening en verantwoording moet afleggen.

Alleen of gezamenlijk? Wordt er volmacht gegeven aan meerdere gevolmachtigden, dan moet worden bepaald of ze ieder zelfstandig bevoegd zijn om namens de gezamenlijke erfgenamen te handelen of dat zij alleen gezamenlijk bevoegd zijn. Wordt daarover in de volmacht niets gezegd, dan zegt de wet dat iedere gevolmachtigde zelfstandig bevoegd is (art. 3:65 BW). In dat geval bestaat echter de kans dat ze ieder eigenmachtig gaan optreden.



6. 2020: berekening van het premiepercentage voor de Werkloosheidswet (WW)

Per 1 januari 2020 zal de manier van berekening van het premiepercentage voor de Werkloosheidswet (WW) grondig anders worden. Vanaf dat moment zal de gedifferentieerde premie WW namelijk niet meer afhankelijk zijn van de sectorindeling, maar van het soort arbeidsovereenkomst van de individuele werknemers. Dat kan voor uw organisatie een stuk goedkoper, maar ook veel duurder uitpakken!

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is aangenomen en dus is 2019 het laatste jaar waarin de WW-premie per sector verschilt. Per 2020 worden de bestaande sector- en Awf-premies vervangen. U betaalt dan niet meer op basis van de sector waartoe u behoort, maar op basis van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. U gaat per 1 januari 2020 een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract.

Hoogte

De hoogte van die nieuwe premies is nog niet bepaald, maar wel staat al in de toelichting op de WAB dat het verschil tussen de hoge en lage premie vijf procentpunt wordt. De voorlopige inschatting gaat uit van 2,78% en 7,78%.

De lage premie gaat alleen gelden voor werknemers van wie het contract bij uw organisatie aan deze drie eisen voldoet:

- De arbeidsovereenkomst is schriftelijk overeengekomen.
- De arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur.
- De contracturen per periode zijn eenduidig in de arbeidsovereenkomst vastgelegd: er is dus geen sprake van een oproepovereenkomst.

Op deze manier beoogt de regering het overeenkomen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken voor werkgevers, zodat voor werkenden meer perspectief op zekerheid ontstaat.

Aanleiding

Vooruitlopend op de invoering van de WAB is het sinds 29 juni 2018 al niet meer mogelijk de sectorindeling voor de sociale verzekeringen met terugwerkende kracht te herzien, of een groepsaansluiting dan wel gesplitste aansluiting aan te gaan. Uw organisatie zit dus al een jaar vast aan de sectorindeling die u in de eerste helft van 2018 had.

De reden voor deze wijziging is dat de sectorindeling een steeds groter hoofdpijndossier is geworden voor de Belastingdienst. De problemen komen vooral door de verouderde en multi-interpretabele omschrijvingen van de sectoren. Het is vaak moeilijk om de werkzaamheden van een werkgever aan een sector toe te wijzen, óók omdat per werkgever vaak meerdere soorten werkzaamheden worden uitgevoerd. Daar komt bij dat werkgevers regelmatig 'shoppen' tussen sectoren om een zo laag mogelijke premie te betalen. Daarom is besloten te gaan werken met een premiedifferentiatie naar de aard van de arbeidsovereenkomst. Dit past ook goed bij het streven van de regering om het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te stimuleren.

Gevolgen

De afgelopen jaren zijn de percentages voor de sectorpremie WW snel gedaald. Vergeleken met de jaren 2018 en 2019 kunnen de meeste werkgevers in het jaar 2020 echter weer een forse stijging van hun premie WW verwachten. Uw organisatie heeft daarentegen ook meer invloed op de werkgeverslasten. U bepaalt immers wat voor arbeidsovereenkomsten u werknemers aanbiedt. Deze arbeidsovereenkomsten bepalen dan vervolgens de hoogte van de WW-premie.

De hoofdregel is dat organisaties het lage premiepercentage mogen toepassen voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij er sprake is van een oproepcontract conform artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek. Dat maakt zogenoemde nulurencontracten en minmax-contracten minder aantrekkelijk.

BBL

Ook voor leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) mag u straks het lage premiepercentage voor de WW toepassen, ongeacht de duur van hun arbeidsovereenkomst. Dit heeft als doel om werkgevers te stimuleren opleidingsplekken aan te bieden aan leerlingen in het beroepsonderwijs. In het wetsvoorstel zijn overigens wel een aantal antimisbruikbepalingen opgenomen. In de volgende gevallen moet u zelfs bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alsnog het hoge percentage toepassen:

Uw organisatie beëindigt de dienstbetrekking binnen vijf maanden weer.

De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij uw organisatie.



In de loonaangifte zijn voor de werknemer binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verantwoord dan contractueel voor dat jaar overeengekomen. Dit geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten met een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 35 uur.

De werknemer krijgt een WW-uitkering toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder het lage percentage voor herziening in aanmerking kwam.

Loonadministratie uitbesteed

Vermoedelijk zullen salarissoftwarepakketten de premies standaard op hoog zetten of met specifieke werknemersprofielen gaan werken om risico's op naheffing te voorkomen.

Het is dan ook erg belangrijk dat de salarisadministrateur over de meest recente arbeidsovereenkomsten beschikt.

Als gevolg van de antimisbruikbepalingen zult u vervolgens periodiek voor werknemers moeten toetsen of het hoge premiepercentage niet alsnog toegepast moet worden. De soort arbeidsovereenkomst dient vanaf 1 januari 2020 bovendien verplicht opgenomen worden op de loonstrook. Dit vermindert naar de verwachting van de regering de kans op fraude en fouten.

Lasten

De nieuwe premiedifferentiatie leidt voor veel werkgevers tot hogere lasten. Zij biedt echter ook de kans om weloverwogen te kiezen tussen kosten en risico's: wilt u liever een lage premie of liever zekerheid dat u nog van een werknemer af kunt? Een inventarisatie van uw werknemersbestand kan verstandig zijn: eventueel kunt u de contracten van tijdelijke werknemers dit jaar al omzetten naar onbepaalde tijd en zo premie besparen.

7. Rijdt u een scheve privacyschaats?

Inmiddels werkt u al ruim een jaar onder de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Werknemers hebben dus ook al meer dan een jaar meer rechten op het gebied van privacy. De rechten die ze al hadden vóór 25 mei 2018 zijn aangescherpt en ze hebben er twee nieuwe rechten bijgekregen. Nog niet in alle organisaties verloopt het naleven van deze nieuwe regels even soepel. Waar gaat het mis en hoe hoort het wel?

Dat werknemers bepaalde rechten hebben op het gebied van bescherming van hun privacy is niet nieuw. Ook onder de vroegere Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) bestonden er al veel privacyrechten. Wel zijn een aantal rechten onder de AVG verruimd. Daar moet u in uw werk rekening mee houden! Werknemers kunnen onder de AVG een beroep doen op deze rechten:

Het recht op informatie

Uw onderneming moet werknemers informeren over de verwerking van hun persoonsgegevens. Dit kan onder meer door een privacyverklaring op te nemen in het personeelshandboek.

Het recht op inzage

Werknemers hebben het recht om de persoonsgegevens in te zien die uw onderneming van hen bewaart. Hierbij kunt u denken aan de gegevens uit hun eigen personeelsdossier.

Het recht op rectificatie en aanvulling

Werknemers hebben het recht om onjuiste persoonsgegevens die uw onderneming bewaart, te laten wijzigen of de persoonsgegevens te laten aanvullen.

Het recht op beperking van verwerking

Uw organisatie mag verzamelde persoonsgegevens in sommige gevallen (tijdelijk) niet verwerken, maar deze gegevens moeten wel opgeslagen blijven. Een werknemer kan zo'n verzoek indienen als hij verwacht de gegevens op een later moment nodig te hebben in een juridische procedure. U mag er dan niets meer mee doen dan ze bewaren.

Het recht op een menselijke blik

Werknemers kunnen hier een beroep op doen als uw organisatie besluiten neemt op basis van automatisch verwerkte gegevens. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als uw organisatie sollicitaties verwerkt zonder dat hier een persoon naar heeft gekeken.



Het recht van bezwaar

Werknemers kunnen bezwaar indienen tegen de verwerking van hun persoonsgegevens door uw organisatie. Bijvoorbeeld als uw organisatie onzorgvuldig omgaat met de gegevens of als de werknemer er een groot persoonlijk belang bij heeft dat u ze niet langer verwerkt. Dit recht van bezwaar gaat niet op als u de gegevens verwerkt op grond van een wettelijke verplichting. Daar is bij de salarisadministratie vaak sprake van. U hoeft dus niet altijd gehoor te geven aan een werknemer die zich wil beroepen op dit recht.

Nieuw

Onder de AVG zijn er – bovenop de voorgaande zes rechten die ook onder de WBP al in zekere mate golden – twee nieuwe rechten aan de privacywetgeving toegevoegd. Het gaat om:

Het recht op vergetelheid

Uw organisatie is soms verplicht om bepaalde persoonsgegevens van een werknemer te wissen. Denk bijvoorbeeld aan de resultaten van een assessment dat een werknemer enige jaren geleden heeft afgenomen en waarvan de resultaten niet meer relevant zijn. U mag uiteraard geen gegevens verwijderen die u nog nodig heeft om aan een wettelijke verplichting te voldoen, bijvoorbeeld de bewaarplicht.

Het recht op dataportabiliteit

Werknemers moeten de gegevens die uw onderneming verwerkt op een makkelijke manier kunnen overdragen aan andere organisaties. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij de gegevens voor waardeoverdracht of resterend ouderschapsverlof bij uitdiensttreding. Voor uw organisatie betekent dit dat werknemers de gegevens moeten kunnen ontvangen in een ‘gestructureerde, gangbare en machineleesbare’ vorm. U mag ze dus niet aanleveren in een bestandsformaat dat niet gangbaar is of dat alleen geopend kan worden met een peperduur programma. U moet dan bijvoorbeeld een pdf-bestand maken.

Privacyverklaring

Uw onderneming kan op verschillende manieren aan de informatieplicht rondom privacygevoelige gegevens voldoen. Zo kunt u alle werknemers een informatiebrief sturen over hun privacyrechten en de persoonsgegevens die uw onderneming van hen verwerkt. Ook is het verstandig om in het personeelshandboek of personeelsreglement een privacyverklaring op te nemen. Op grond van de wet moet u de werknemer al bij het inwinnen van zijn persoonsgegevens informeren. Daarbij moet u hem ook meteen de contactgegevens van de eventuele functionaris voor de gegevensbescherming doorgeven en aangeven waar hij terecht kan met een privacyklacht. Dat is dus bij indiensttreding van een nieuwe werknemer, maar ook al veel eerder: als er sollicitanten over de vloer komen, verwerkt u namelijk ook al persoonsgegevens. Een privacyverklaring hoort dus ook in de sollicitatieprocedure, als de betrokkene nog helemaal niet in dienst is en dat misschien ook nooit zal komen.

Een fout is sneller gemaakt dan u denkt. Bekijk daarom elk proces in uw organisatie kritisch en vraag u steeds af of u zich aan de AVG houdt!

Disclaimer:

Bij de samenstelling van deze uitgave is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd.

De mogelijkheid bestaat dat sommige informatie na verloop van tijd verouderd of niet meer juist is.

Accountants- en administratiekantoor Redu kan geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van informatie in deze uitgave.