

Geachte relatie,

Zoals u van ons gewend bent, ontvangt u iedere maand een nieuwsbrief met belangrijke onderwerpen. In de nieuwsbrief van maart 2019 hebben wij de volgende nieuwsfeiten voor u samengevat.

1. PAWW;
2. Wijzigingen in de WKR;
3. Wijzigingen in de heffingskorting;
4. Compensatie van de transitievergoeding voor langdurig zieke werknemers;
5. 30% regeling.

## **PAWW (Private Aanvulling WW en WGA)**

Een aantal van u heeft in de afgelopen periode een brief ontvangen van de PAWW, met de mededeling dat u krachtens de cao aangesloten bent bij de PAWW en dat er premie afgedragen dient te worden. De PAWW geldt niet voor alle branches, maar is van toepassing op onder andere de volgende branches, namelijk Hoveniers, Open Teelten, Bouw & Infra, Houtverwerkende industrie, Afbouw, Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening, groothandel in textiel en aanverwanten artikelen, Slagerijen en Kinderopvang, gastouderbureaus. Hier komen elke maand nieuwe sectoren bij. Omdat wij hierover vragen hebben ontvangen, leggen wij hieronder uit wat de PAWW precies inhoudt.

De PAWW is de private uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De duur van deze uitkering is aan voorwaarden verbonden en is maximaal 14 maanden. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waar een werknemer recht op zou hebben gehad op grond van wetgeving in 2015.

Wanneer een medewerker bijvoorbeeld vanaf het 20<sup>ste</sup> levensjaar is gaan werken en in het 36<sup>ste</sup> levensjaar werkloos wordt, zou er in de oude situatie voor ieder gewerkt jaar 1 maand WW-recht opgebouwd worden. Door de verandering in de WW geldt dat nu alleen voor de eerste 10 jaar. Voor de jaren die er langer gewerkt zijn dan 10 jaar, wordt een halve maand opgebouwd. Dat betekent in dit voorbeeld waarin iemand 16 jaar gewerkt heeft, dus 10 maanden WW-recht voor de eerste 10 jaren werken en 3 maanden voor de 6 daaropvolgende jaren. In totaal bestaat dus 13 maanden WW-recht. De PAWW herstelt dat verschil en vult aan tot het oorspronkelijke WW-recht van 16 maanden.

De PAWW is een regeling die wordt gefinancierd via een omslagstelsel. De werknemer betaalt voor de deelname aan de PAWW-regeling een bijdrage over het brutoloon. Onderstaand schema bevat het bijdrage-pad voor de komende jaren.

<b>Jaar</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Bijdrage %</b>	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%

Een werknemer maakt aanspraak op de PAWW wanneer de WW-uitkering of loongerelateerde WGA-uitkering via UWV stopt en de werknemer op de laatste dag van die uitkering nog niet volledig betaald werk heeft gevonden.

## **Wijzigingen in de WKR (werkkostenregeling)**

In 2020 zal de werkkostenregeling met twee maatregelen verruimd worden.

De eerste maatregel verhoogt de vrije ruimte en is met name gericht op het MKB. Voor de berekening van de vrije ruimte komt er een tweeschijvenstelsel. Over de eerste € 400.000 van de loonsom wordt de vrije ruimte 1,7%. Over de resterende loonsom blijft dit 1,2%.

De tweede maatregel houdt in dat de vergoedingen voor Verklaringen Omtrent het Gedrag (VOG) niet meer ten laste komen van de vrije ruimte. De VOG wordt vaak wettelijk verplicht en leidt niet tot een

voordeel voor de werknemer, waardoor werkgevers vinden dat dit ten onrechte van hun vrije ruimte wordt gehaald.

De vergoedingen voor de VOG worden per 2020 gericht vrijgesteld.

### **Wijzigingen in de heffingskorting**

Met ingang van 2019 wordt er een onderscheid gemaakt tussen drie groepen werknemers:

1. Inwoners van Nederland
2. Inwoners van een van de lidstaten van de EU, de EER, Zwitserland of de BES-eilanden
3. Inwoners van een ander land

Per 2019 wijzigt dat buitenlandse belastingplichtigen niet langer het belastingdeel van de arbeidskorting en inkomensafhankelijke combinatiekorting ontvangen. Het gevolg voor de loonbelasting is dat zij netto minder uitbetaald krijgen. Indien zij toch recht hebben op de heffingskortingen, dan ontvangen zij deze via de inkomstenbelasting.

### **Compensatie van de transitievergoeding voor langdurig zieke werknemers**

De eerste kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel waarin de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid is geregeld. Hierdoor kunnen werkgevers waarschijnlijk per 1 april 2020 een compensatie aanvragen.

Deze compensatie kan in 2020 met terugwerkende kracht aangevraagd worden voor transitievergoedingen die zijn betaald sinds 1 juli 2015. Hiervoor is het van belang dat bepaalde documenten in de administratie bewaard blijven. Dit zijn bijvoorbeeld de ontslagvergunning, de beëindigingsovereenkomst (inclusief de documenten waaruit blijkt in welke periode de werknemer ziek was én dat hij bij het einde van de overeenkomst nog steeds ziek was), gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen en bewijs/bewijzen van betaling van de (totale) transitievergoeding.

Op dit moment is het nog niet bekend welke documenten precies nodig zijn, waardoor wij u aanraden alle personeels- en financiële documenten te bewaren. Wanneer wel bekend is welke documenten nodig zijn voor de aanvraag, zullen wij dit uiteraard met u delen.

### **30% regeling**

Met ingang van 1 januari 2019 is de looptijd van de 30%-regeling voor werknemers die vanuit het buitenland tijdelijk in Nederland werken verkort van maximaal acht naar maximaal vijf jaar. Voor bestaande 30%-regelingen geldt een overgangsregeling. Wanneer dit bij u van toepassing is, heeft u hiervoor een brief van de belastingdienst ontvangen.

Wanneer u over bovenstaande onderwerpen meer informatie wilt krijgen of wanneer u denkt hiervoor in aanmerking te komen, verzoeken wij u contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groeten,



Michelle



Marga



Sylvia



**Middelweg 68A / 1911 EH Uitgeest / 0251 72 48 44 / u-dv.nl**

Dit e-mail bericht is vertrouwelijk en persoonlijk. Het gebruik door en / of ter kennis brengen aan anderen dan de geadresseerde van de informatie verzonden met dit e-mail bericht is verboden. Aan dit e-mail bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Bij enige twijfel over dit bericht kunt u telefonisch contact opnemen met de afzender. Afzender controleert al haar uitgaande e-mails op aanwezigheid van virussen. Afzender is niet aansprakelijk voor en / of in verband met alle mogelijke gevolgen en / of schade voortvloeiend uit dit e-mail bericht, zoals schade door virussen.