

Geachte relatie,

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

1. Compensatie transitievergoeding;
2. Transitievergoeding vanaf 1 januari 2020;
3. Reservering voorziening transitievergoeding in de jaarcijfers;
4. Keten aanpassing vanaf 1 januari 2020;
5. Hoge en lage WW-premie vanaf 1 januari 2020;
6. Mogelijkheden verlengen arbeidsovereenkomsten;
7. Subsidie mogelijkheden bij in dienst nemen van werknemers;
8. Koppeling Amersfoortse verzekeringen en onze salarispakketten.

Compensatie transitievergoeding

De regeling Compensatie Transitievergoeding zal per 1 april 2020 in werking treden. U kunt de compensatie aanvragen, wanneer u een langdurig arbeidsongeschikte werknemer ontslaat, of na 1 juli 2015 heeft ontslagen. Ook als een vergoeding is betaald in verband met het gedeeltelijk beëindigen van de arbeidsovereenkomst kunt u een compensatie krijgen.

Er zijn 2 termijnen gesteld waarbinnen de aanvraag moet zijn ingediend en behandeld.

De aanvraag wordt afgewezen, indien deze wordt ingediend:

1. voordat de volledige vergoeding in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is verstrekt; of
2. meer dan zes maanden na de dag waarop de werkgever de volledige vergoeding aan de werknemer heeft verstrekt.

Het tweede punt is niet van toepassing, indien de aanvraag voor 1 oktober 2020 is ingediend en de volledige vergoeding in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor 1 april 2020 aan de werknemer is verstrekt.

Recht op compensatie

Om te beoordelen of recht bestaat op compensatie en wat de hoogte daarvan is, moet UWV in ieder geval het volgende kunnen vaststellen:

- dat sprake was van een arbeidsovereenkomst;
- de duur van de arbeidsovereenkomst;
- dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan;
- dat de transitievergoeding is betaald;
- hoe de berekening van de transitievergoeding heeft plaatsgevonden; en
- hoe hoog de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte waren.

Te verstrekken gegevens

U kunt hiertoe vaak de volgende gegevens verstrekken:

- De arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: bescheiden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV: een verklaring dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.
- Het tijdens ziekte betaalde loon (aan de hand van loonstroken).
- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

Bewaren

Het advies wanneer u gebruik wilt maken van de compensatieregeling is om alle documenten te bewaren die het einde van het dienstverband en de reden daarvan betreffen, evenals de berekening en betaling van de transitievergoeding.

Transitievergoeding vanaf 1 januari 2020

Momenteel bent u verplicht om een transitievergoeding te betalen als de arbeidsovereenkomst van een werknemer op uw initiatief wordt beëindigd en de werknemer 24 maanden of langer in dienst is. Per 1 januari 2020 geldt dat u verplicht bent de transitievergoeding te betalen vanaf de eerste dag dat de werknemer bij u arbeid verricht. Dit geldt dus ook indien een werknemer in de proeftijd wordt ontslagen.

Reservering voorziening transitievergoeding in de jaarcijfers

Vanaf 1 januari 2020 geldt dat, vanaf de 1^e dag dat een werknemer in dienst is, de werkgever verplicht is de transitievergoeding te betalen. Indien een werkgever een voorziening transitievergoeding op wil nemen in zijn jaarcijfers, omdat deze kosten ooit betaald zullen moeten worden, gelden 3 criteria.

1. Een voorziening kan alleen worden gevormd voor toekomstige kosten.
2. De kosten moeten aan de eerder periode waarin zij opgenomen worden in de jaarcijfers worden toegerekend.
3. Er moet een redelijke mate van zekerheid bestaan dat deze kosten zich zullen voordoen. Alleen als de werkgever weet dat er in de toekomst een arbeidsovereenkomst eindigt of afloopt, is een reservering voor de transitievergoeding toegestaan. Dat kan zijn in verband met een geplande reorganisatie of omdat een specifiek ontslag is aangevraagd.

Ketenregeling aanpassing vanaf 1 januari 2020

Vanaf 1 januari 2020 wordt de ketenregeling van de termijnen en aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd weer aangepast naar de oude regeling.

Vanaf 1 januari 2020 is het mogelijk om 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te geven met een totale looptijd van 3 jaar. Hierna zal de arbeidsovereenkomst omgezet moeten worden naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De termijn waarbij de ketenregeling wordt doorbroken blijft 6 maanden, maar hier kan bij CAO vanaf geweken worden. Dit geldt hoofdzakelijk voor sectoren waarbij sprake is van terugkerend tijdelijk werk.

Hoge en lage WW-premie vanaf 1 januari 2020

Momenteel zijn de sectorpremies in een groot aantal sectoren flink gedaald door de wetswijziging met betrekking tot de sectorpremie.

Vanaf 1 januari 2020 geldt er geen sectorpremie meer en maakt het niet uit onder welke sector de bedrijfsvoering valt.

Vanaf deze datum zijn er twee WW-premies, namelijk hoog en laag. U gaat een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract. Het verschil tussen beide premies zal waarschijnlijk 5% bedragen. Dit betekent dat wanneer de lage premie 1% is, de hoge premie 6% zal bedragen.

Mogelijkheden verlengen arbeidsovereenkomsten

Door bovenstaande wijzigingen is het van belang dat bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst in 2019 goed gekeken wordt naar de gevolgen. Indien een arbeidsovereenkomst verlengd wordt tot en met januari 2020 en daarna ten einde komt, geldt dat de transitievergoeding betaald moet worden vanaf de eerste dag dat de werknemer in dienst is, ook wanneer dit was, voordat de regeling van kracht was. Dit geldt niet wanneer u besluit om een arbeidsovereenkomst te verlengen tot uiterlijk 31 december 2019.

Indien de werknemer 24 maanden in dienst is en de arbeidsovereenkomst in januari 2020 afloopt, kan het mogelijk zijn dat de arbeidsovereenkomst nogmaals verlengd mag worden. Omdat de nieuwe ketenregeling van kracht is, is het mogelijk om 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in 3 jaar te geven.

Daarnaast moet bij de verlenging rekening gehouden worden met de verschillen in WW-premies tussen contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Deze keuze kan een aanzienlijk verschil in werkgeverslasten betekenen per 1 januari 2020.

Tevens is het van belang dat u nadenkt over de contractvorm bij het aannemen van werknemers in 2020. Door de verschillen in WW-premies, kan het voor u eventueel interessant kan zijn om een nieuwe werknemer een contract voor onbepaalde tijd te geven met een proeftijd van twee maanden.

Subsidie mogelijkheden bij in dienst nemen van werknemers

Vanuit de overheid is het mogelijk om voor bepaalde groep nieuwe werknemers een subsidie te ontvangen. Hieronder een overzicht van de mogelijkheden:

- Loonkostenvoordeel (LKV): dit is een jaarlijks tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen:
 - o Oudere werknemers, ouder dan 56 jaar, met een uitkering;
 - o Werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
 - o Werknemers met een arbeidsbeperking.

Om het LKV te kunnen ontvangen heeft u een kopie van de doelgroepverklaring van de werknemer nodig.

- Loondispensatie: hierbij hoeft u tijdelijk minder loon te betalen aan een werknemer omdat hij minder aankan dan de andere werknemers. De volgende voorwaarden zijn van toepassing:
 - o Voor werknemers met een WAJONG-uitkering.
 - o Het UWV bepaald wat de loonwaarde is en aan de hand hiervan wordt bepaald wat het loon wordt dat u dient te betalen. Het UWV vult het loon van de Wajonger aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij u ging werken.
 - o De duur van de loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren en kan eventueel verlengd worden.
- Vangnetregeling: een compensatieregeling voor de ziektewetuitkering.
 - o Voor oudere, voormalige werkloze werknemers betaalt het UWV soms een ziektewetuitkering. Hiervoor moeten de werknemers 52 weken of langer een WW-uitkering hebben ontvangen en vanuit de WW bij u in dienst zijn gekomen.
- No-riskpolis
 - o Een werknemer kan vanuit een vroegere uitkeringssituatie of werkvoorziening een zogenaamde no-riskpolis hebben. De werkgever ontvangt in dit geval bij ziekte de loondoorbetaling vanuit het UWV. Deze polis duurt maximaal 5 jaar en kan in bijzondere gevallen worden verlengd met nog eens 5 jaar.

Koppeling Amersfoortse verzekeringen en onze salarispakketten

Heeft u collectieve inkomensverzekeringen bij de Amersfoortse, dan is onderstaand nieuwsitem voor u van belang.

De Amersfoortse heeft als eerste inkomensverzekeraar een koppeling ontwikkeld tussen ons salarisssoftwarepakket en het administratiesysteem van de collectieve inkomensverzekeringen. Bij deze salariskoppeling worden de medewerkergegevens uit ons salarisssoftwarepakket een keer per maand automatisch in de administratie van De Amersfoortse overgezet en verwerkt in de verzekering(en) van de werkgevers. Tot nu toe moest u deze gegevens handmatig aanleveren. Door de salariskoppeling worden de wijzigingen van medewerkergegevens, salariswijzigingen en in- en uitdiensttredingen automatisch vanuit ons salarisssoftwarepakket in het administratiepakket van De Amersfoortse gezet. Werkgevers hoeven deze gegevens niet meer handmatig in Mijn Amersfoortse in te voeren. Ook de periodieke verrekening van de premie gebeurt automatisch. Alle medewerkers, die onder de dekking van de verzekering vallen, zijn automatisch meeverzekerd. Bij een ziekmelding is er geen onduidelijkheid meer of een medewerker wel of niet is aangemeld. Ook is de kans op fouten aanzienlijk kleiner.

Indien u 1 of meerdere collectieve personeelsverzekeringen – met uitzondering van de collectieve ongevalverzekering - heeft afgesloten bij De Amersfoortse, kunt u deelnemen aan de automatische gegevensuitwisseling. Via Mijn Amersfoortse <https://www.amersfoortse.nl/werkgever/salariskoppeling> kunt u ons machtigen. Hierna ontvangt u, uw assurantie-tussenpersoon en wij een mailbericht dat er een koppeling gemaakt kan worden. Wij vullen hierna nog een formulier in en maken het in ons salarispakket mogelijk dat de Amersfoortse alleen die gegevens kunnen downloaden die voor die specifieke verzekering van belang zijn.

Dus heeft u collectieve personeelsverzekeringen bij de Amersfoortse, maak het u administratief makkelijker en stap over op de koppeling.

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.