



Salaris Nieuwsbrief

Oktober 2009

Inhoud

Vereenvoudiging van het loonbegrip/Belastingplan 2010
 Jongeren met een kleine baan
 Vaker een tijdelijk contract voor jongeren
 Aangepaste regeling deeltijd WW

Vereenvoudiging van het loonbegrip

In het belastingplan 2010 wordt een vereenvoudiging van het loonbegrip voorgesteld die in 2011 in moet gaan. Op dit moment wordt er nog een onderscheid gemaakt tussen het loonbegrip voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomstenbelasting/premies volksverzekeringen. Het doel is om vanaf 2011 voor beide heffingen hetzelfde begrip te gaan hanteren zodat de loonstrook duidelijker wordt voor de werknemers.

Hiermee samenhangend is er vanaf 2011 een nieuw begrip, de werkkostenregeling. Dit vervangt vrijwel alle vrije vergoedingen en verstrekkingen die er nu bestaan. Hiervoor in de plaats mag de werkgever maximaal 1.5% van zijn totale loonsom onbelast besteden aan vergoedingen en verstrekkingen. Het meerdere wordt tegen 80% eindheffing belast. Wij zullen dit onderwerp in het nieuwe jaar verder toelichten in een aparte nieuwsbrief omdat dit een grote verandering zal gaan betekenen in de manier van vergoeden aan de werknemers.

Los van deze nieuwe regeling blijft nog wel een aantal specifieke regelingen bestaan zoals arbovoorzieningen, consumpties tijdens werktijd, woon- werkverkeer, mobiele telefoon en bedrijfsfitness. Overige regelingen zoals bijvoorbeeld de fiets van de zaak, de vakbondscontributie vergoeding en de feestdagenregeling vervallen en behoren allemaal tot de grondslag van de nieuwe werkkostenregeling.

Goedkoper om jongeren voor een kleine baan aan te nemen.

Werkt u veel met jongeren die slechts een beperkt aantal uren in uw bedrijf werkzaam zijn? Dan is er goed nieuws. Vanaf 2010 hoeft er voor werknemers jonger dan 23 jaar met een 'kleine baan' geen inhouding en afdracht van premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet plaats te vinden.

Er zal sprake zijn van een kleine baan wanneer de werknemer jonger is dan 23 jaar en het loon lager is dan een vooraf per leeftijd gestelde loongrens. De tabel ziet er als volgt uit:

Indien de werknemer de leeftijd heeft bereikt van	Maar nog niet de leeftijd van	Is geen inhouding nodig ingeval het loon per maand niet meer bedraagt dan
	18 jaar	€ 275
18 jaar	19 jaar	€ 325
19 jaar	20 jaar	€ 375
20 jaar	21 jaar	€ 425
21 jaar	22 jaar	€ 500
22 jaar	23 jaar	€ 600

Wilt u meer weten over een van deze onderwerpen dan kunt u contact opnemen met uw loonadviseur.



Langer tijdelijk contract voor jonge werknemers

Op dit moment zit u na drie jaarcontracten met het punt dat, indien u de betreffende werknemer wenst te houden, u hem een contract voor onbepaalde tijd moet aanbieden. Op deze regel zijn in enkele CAO's uitzonderingen gemaakt. Er wordt nu door de politiek een tijdelijke, nieuwe hoofdregel geformuleerd.

Er is een wetsvoorstel ingediend op 14 september 2009 in verband met de economische crisis wat inhoudt dat werknemers die jonger zijn dan 27 jaar maximaal vier jaar (dus één jaar langer) met tijdelijke contracten kunnen werken. Dit bevordert de flexibiliteit voor de werkgevers. Zij hebben één jaar meer de tijd om te beoordelen of de betreffende werknemer wel aan het werk gehouden kan worden. Zodra het wetsvoorstel bekend is gemaakt zullen wij u nader informeren.

Aangepaste regeling deeltijd WW

De deeltijd WW is per 20 juli 2009 deels aangepast om oneigenlijk gebruik van deze regeling te voorkomen. De regeling is bedoeld om vakkrachten voor het bedrijf te behouden.

De wijzigingen zijn als volgt:

- De periode van verlenging van de deeltijd WW zijn nu 4 keer 13 weken in plaats van 2 keer 26 weken. Beoogd effect is dat werkgevers een beter overwogen keuze zullen maken. Bij elke verlenging dient namelijk een nieuwe aanvraag ingediend te worden bij het UWV.
- Er geldt een minimumduur voor de werktijdverkorting (WTV) van 26 weken en minimaal 20% van de arbeidstijd. Onbedoeld gebruik voor kortstondige of geringe vermindering van arbeidsactiviteiten worden hiermee tegengegaan.
- De regeling geldt niet voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens de WTV eindigt. Is dit wel het geval dient de werkgever het uitgekeerde WW bedrag aan het UWV terug te betalen.
- Naarmate de werkgever meer werknemers deel laat nemen aan de WTV wordt de totale duur korter. De maximumduur is 15 maanden, wanneer er meer dan 30% van de werknemers deel neemt wordt dit 12 maanden en bij een deelname van meer dan 60% 9 maanden.
- Bij fraude wordt de regeling beëindigd. Alle ontvangen WW moet worden terugbetaald.
- Bij de schriftelijke afspraken met personeelsvertegenwoordiging of vakbonden moet aangegeven worden welke scholing er plaats zal vinden tijdens de duur van de WTV.
- De scholing kan ook inhouden dat werknemers aan stagiaires of andere werknemers met een contract van korter dan een jaar scholing geven. Dit zolang het aantal mensen dat scholing geeft niet groter wordt dan het aantal mensen dat scholing ontvangt.

Wilt u meer weten over een van deze onderwerpen dan kunt u contact opnemen met uw loonadviseur.