



## Veranderingen voor werkgevers per 1 januari 2020

Per 1 januari 2020 zullen er een aantal zaken veranderen voor u als werkgever. Graag zetten wij voor u de belangrijkste zaken op rij.

1. De ketenregeling voor contracten wordt ruimer.
2. Er komen extra regels voor oproepkrachten.
3. De sectorpremie wordt vervangen door een vaste WW-premie
4. De transitievergoeding bij ontslag wordt anders.
5. Wijzigingen Werkkostenregelingen
6. Aanvullend geboorteverlof
7. Bijtelling elektrische auto
8. Fiets van de zaak met bijtelling
9. Versoering LIV en jeugd-LIV

### 1. De ketenregeling

- De ketenregeling bij tijdelijke arbeidscontracten gaat veranderen, vanaf 1 januari 2020 wordt de maximumtermijn van tijdelijke contracten verlengd van 2 jaar naar 3 jaar.
- In 3 jaar mogen 3 tijdelijke contracten worden afgesloten.
- Als een huidig arbeidscontract afloopt in 2020, geldt op dat moment de nieuwe wet.

### 2. Oproepkrachten

- Telkens als een werknemer met een oproepovereenkomst 12 maanden heeft gewerkt, moet de werkgever een bod doen aan de oproepkracht voor een vast aantal uren gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren in de voorgaande 12 maanden.
- Voor oproepkrachten welke op 1 januari 2020 al langer dan 12 maanden op basis van een oproepcontract werken, geldt straks een overgangsbepaling.
- De overgangsbepaling houdt in dat de werkgever binnen een maand na inwerking van de wet een aanbod moet doen voor een vaste arbeidsomvang. De werknemer mag er wel zelf voor kiezen om als oproepkracht te blijven werken, de werkgever mag dit niet weigeren.
- U moet een oproepkracht uiterlijk vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch laten weten wanneer hij moet werken. Trekt u de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden in of wijzigt u de tijdstippen, dan heeft de werknemer toch minstens recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij eerst was opgeroepen. In de CAO kan een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken, maar die mag nooit korter dan 24 uur zijn.

### 3. Sectorpremie

- Per 1 januari 2020 worden de bestaande sector- en Awf-premies vervangen. U gaat een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract.
- De hoogte van de nieuwe premies is nog niet bekend, maar de verwachting is dat het verschil tussen de lage en hoge premie vijf procentpunt wordt. De voorlopige inschatting gaat uit van 2,94% en 7,94%.

- De lage premie gaat alleen gelden voor werknemers van wie het contract bij uw organisatie aan deze voorwaarden voldoet:
  - De overeenkomst is schriftelijk overeengekomen.
  - De arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd.
  - Er moet een vast aantal uren overeengekomen zijn, dus geen oproepcontract.
- In afwijking van bovengenoemde voorwaarden geldt in de volgende gevallen ook het lage premiepercentage:
  - De werknemer is jonger dan 21 jaar en heeft maximaal 52 uren per maand of 48 uur per vier weken verloond gekregen, de overeenkomst mag tijdelijk zijn.
  - De werknemer is een leerling welke de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt.
- Indien de lage premie wordt toegepast maar de werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel is overeengekomen, vervalt de lage premie en dient de hoge premie te worden toegepast. Dit is niet van toepassing indien de arbeidsomvang 35 uur per week of meer bedraagt.

#### 4. Transitievergoeding

- De transitievergoeding voor werknemers welke ontslagen worden of waarvan het contract niet wordt verlengd gaat in vanaf de eerste dag van de dienstbetrekking, dus niet meer na 2 jaar dienstverband. De vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar.
- Met ingang van 1 april 2020 kunnen werkgevers een deel van de transitievergoeding terugvorderen bij het UWV. De terugvordering betreft het ontslag van werknemers die meer dan twee jaar ziek zijn. Werkgevers die tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 een vergoeding hebben betaald, moeten vóór 1 oktober 2020 de compensatie hebben aangevraagd.

#### 5. Werkkostenregeling

- In 2020 wordt de vrije ruimte 1,7% over de eerste 400.000 euro van de totale loonsom. Voor het bedrag boven 400.000 euro blijft het percentage van 1,2% gelden.

#### 6. Aanvullend geboorte verlof per 1-7-2020

- Sinds 1 januari 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door.
- Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Het UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlof weken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt.
- Een werknemer moet het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullende verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Het is ook mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

#### 7. Bijtelling elektrische auto omhoog naar 8% voor eerste 45K

- Als u ook privé rijdt in een auto van de zaak, dan betaalt u hierover belasting: de bijtelling. Dit geldt ook bij een elektrische auto. De bijtelling voor elektrische auto's gaat in 2020 omhoog van 4% naar 8% over de nieuwprijs van de auto. Is de prijs hoger dan € 45.000, dan is de bijtelling 22%. Daarna stijgt de bijtelling stapsgewijs. De ingangsdatum van deze (wets)wijziging is nog niet definitief.
- Het kabinet wil dat de elektrische auto op termijn voor iedereen aantrekkelijk en betaalbaar is. Elektrische auto's van de zaak blijven fiscaal aantrekkelijker dan auto's die rijden op benzine en diesel.

## 8. Fiets van de zaak met bijtelling van 7%

- Vanaf 1 januari 2020 verandert de fiscale regeling voor de 'fiets van de zaak'. Het wordt voor werkgevers makkelijker om hun werknemers te laten profiteren van een fiets van de zaak. Ondernemers (bijvoorbeeld kleine ondernemers en zzp'ers) kunnen ook zelf gebruik maken van de regeling.
- Een fiets van de zaak maakt het mogelijk om een (elektrische) fiets of een speed-pedelec te gebruiken voor woon-werkverkeer. De werknemer hoeft dan niet zelf een fiets te kopen. Hij of zij mag de fiets van de zaak fiscaal gezien onbeperkt privé gebruiken. Dus ook voor een fietstochtje, de boodschappen of het wegbrengen van de kinderen.
- De werkgever betaalt de fiets en meestal ook de kosten voor onderhoud en reparatie. Wel krijgt de werknemer te maken met een bijtelling bij het salaris. Uiteindelijk betaalt de werknemer daardoor enkele euro's per maand extra belasting.
- Wie een fiets van de zaak privé gebruikt, heeft daar voordeel van. Over de waarde van dit voordeel (de bijtelling) betaalt hij of zij loonbelasting. De bijtelling is 7% over de consumentenadviesprijs van de fiets en accessoires (inclusief btw) per jaar. De werkgever telt dit bedrag op bij het salaris. Hierover betaalt de werknemer dan maandelijks belasting.

## 9. Versobering LIV en jeugd-LIV

- Werkgevers met werknemers rond het minimumloon kunnen recht hebben op het lage-inkomensvoordeel (LIV) en bij jeugdige werknemers het jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV). Deze voordelen zullen ook in 2020 nog bestaan, maar zijn dan een stuk lager.
- Vanaf 2020 wordt zowel het LIV als het jeugd-LIV versoberd om het uitstel van de verhoging van de AOW-leeftijd te financieren. Voor het LIV betekent dit vanaf 2020 alleen nog een voordeel van € 0,51 per verloond uur (het voordeel van € 1,01 per verloond uur vervalt). Daarnaast wordt het maximum verlaagd van € 2.000 naar € 1.000. Het jeugd-LIV bedraagt in 2020 per verloond uur ongeveer 50% minder dan in 2019. Ook de maximale bedragen per jaar worden 50% lager dan in 2019. Zo bedraagt de maximale jeugd-LIV voor een 21-jarige werknemer voor het jaar 2020 € 946,40.



Bezoekadres:  
Raadhuisplein 55a  
2941 BS Lekkerkerk

E: [info@kantoorgraafland.nl](mailto:info@kantoorgraafland.nl)  
W: [www.kantoorgraafland.nl](http://www.kantoorgraafland.nl)

Postbusadres:  
Postbus 2569  
2940 AB Lekkerkerk

Tel.: 0180-661 661  
Fax: 0180-664 249