



TEKST
Teun Knip

Een nieuw jaar staat voor de deur. Dat brengt onvermijdelijk nieuwe of veranderende wet- en regelgeving met zich mee. Een beknopt overzicht van de wijzigingen die relevant zijn voor HRM.

Andere spelregels voor compensatie overwerk met vrije tijd

Kraamverlof wordt geboorteverlof

Het kraamverlof van partners van moeders wordt vanaf 1 januari 2019 vervangen door (betaald) geboorteverlof. De duur van het geboorteverlof is eenmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week. In 2018 hadden partners recht op twee dagen betaald kraamverlof en drie dagen onbetaald ouderschapsverlof in de eerste vier weken na de bevalling. Deze rechten vervallen met de invoering van het geboorteverlof.

Partners kunnen het geboorteverlof direct opnemen, maar mogen dat ook doen in de eerste vier weken na de bevalling. De week verlof met loondoorbetaling wordt geheel naar de wens van de werknemer vastgesteld; afwijking bij cao is niet mogelijk. De werkgever moet tijdens het geboorteverlof het loon doorbetalen.

Het geboorteverlof is geregeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). Die regelt verder dat de partners vanaf 1 juli 2020 recht krijgen op aanvullend geboorteverlof voor vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Tijdens het aanvullend verlof bestaat recht op een, via de werkgever aan te vragen, UWV-uitkering ter hoogte van 70 procent van het (maximum-) dagloon voor maximaal vijf weken. De opbouw van de (wettelijke) vakantiedagen gaat tijdens het aanvullend geboorteverlof gewoon door.

Adoptieverlof

In verband met de adoptie van een kind of het opnemen van een pleegkind in hun gezin hebben (beide) adoptie- of

pleegouders nu nog recht op vier weken verlof. Vanaf 1 januari 2019 is dat zes weken. Tijdens het pleegzorg- of adoptieverlof heeft de werknemer recht op een UWV-uitkering ter hoogte van het (maximum)dagloon. De uitbreiding van het adoptie- of pleegverlof is eveneens geregeld in de WIEG.

AOW-leeftijd

De AOW-gerechtigde leeftijd schuift op 1 januari 2019 op naar 66 jaar en vier maanden. Deze verhoging vloeit voort uit de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd (2016). Die bepaalt ook dat de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 2022 gekoppeld is aan de levensverwachting. Vijf jaar voor het desbetreffende kalenderjaar wordt vastgesteld met welke leeftijd men in dat kalenderjaar AOW-gerechtigd wordt. Voor 2022, 2023 en 2024 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en drie maanden.

Minimumloon en jeugdloon

Vanaf 1 juli 2019 hebben werknemers vanaf 21 jaar (was: 22 jaar) recht op het volledige wettelijke minimumloon. Het minimumjeugdloon gaat komend jaar omhoog voor werknemers van 20, 19 en 18 jaar. Vanaf 1 juli hebben 20-jarigen recht op 80 procent van het wettelijk minimumloon (in 2018: 70 procent), 19-jarigen krijgen 60 procent (was: 55 procent) en 18-jarigen 50 procent (was: 47,5 procent). De tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (jeugd-LIV) compenseert werkgevers voor de gestegen loonkosten.

Het wettelijk minimumloon – en daarmee het minimumjeugdloon – gaat op 1 januari 2019 iets omhoog: 1.615,80

euro per maand (372,90 euro per week; 74,58 euro per dag) bruto bij een volledig dienstverband.

Over- of meerwerk

Vaak wordt over- of meerwerk gecompenseerd in vrije tijd ('tijd-voor-tijdregelingen'; voor de uren die de werknemer extra werkt, krijgt hij later – betaald – vrij). In dat geval kan de situatie ontstaan dat een werknemer die het minimumloon verdient, voor de gewerkte uren tezamen onder het wettelijk minimumloon blijft in een betalingsperiode waarin hij extra heeft gewerkt: hij ontvangt immers geen salaris voor die extra uren.

Een tijd-voor-tijdregeling voor over- of meerwerk is vanaf 1 januari 2019 alleen nog maar mogelijk als daarover in de cao een afspraak is opgenomen; bovendien moet de werknemer instemmen met de tijd-voor-tijdregeling. Het overwerk moet vóór 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin het overwerk is verricht, in betaalde vrije tijd zijn gecompenseerd. Gebeurt dat niet, dan moet de werkgever de uren alsnog uitbetalen.

De regels over compensatie in betaalde vrije tijd zijn niet relevant als voor het totaal aan verrichte uren arbeid minimaal het minimumloon is betaald, conform het van de normale arbeidsduur afgeleide geldende minimumloon per uur.

Transitievergoeding

Het maximale bedrag dat een werkgever moet betalen aan transitievergoeding gaat op 1 januari 2019 omhoog naar 81.000 euro (was: 79.000 euro).

Fiscale regeling voor buitenlandse werknemers wordt verkort

Algemeen bezoldigingsmaximum WNT

Topfunctionarissen in de (semi)publieke sector mogen vanaf 1 januari 2019 niet meer verdienen dan 194.000 euro. Het algemene bezoldigingsmaximum voor 2018 was 189.000 euro.

De Wet normering topinkomens (WNT) is bedoeld om hoge salarissen van bestuurders in de (semi)publieke sector aan banden te leggen, en maximeert de bezoldiging op 100 procent van het ministersalaris. De norm wordt elk jaar aangepast. Voor bepaalde sectoren wijken de salarissen af. Het overzicht met de verschillende maxima van 2019 is te vinden op de website van AWWN.

Bijtelling auto

Het algemene bijtellingspercentage is 22 procent van de catalogusprijs van de auto. Alleen volledig elektrische auto's vallen in de bijtellingscategorie van 4 procent. Vanaf 1 januari 2019 geldt dat verlaagde bijtellingspercentage van 4 procent alleen nog tot 50.000 euro van de catalogusprijs. Voor het bedrag daarboven geldt een bijtellingspercentage van 22 procent. Deze regeling geldt alleen voor 2019 en voor 2020. Vanaf 2021 is er voor alle auto's maar één percentage bijtelling, namelijk 22 procent. Bijtelling is het bedrag dat bij het loon wordt opgeteld als de werknemer de 'auto van de zaak' ook privé (en meer dan 500 kilometer per kalenderjaar) gebruikt.

Notificatieplicht

De notificatieplicht die buitenlandse dienstverleners noopt om in Nederland een melding te doen als zij hier werken met gedetacheerde werknemers, treedt niet – zoals oorspronkelijk de bedoeling was – op 1 januari in werking, maar op z'n vroegst op 1 april 2019. De Sociale Verzekeringsbank is op dit moment namelijk nog niet klaar voor het beheer van het notificatiesysteem. De notificatieplicht komt uit de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Deze wet is ingevoerd op basis van de Europese Handhavingsrichtlijn die dient ter handhaving van de Europese Detacheringsrichtlijn. De maatregelen moeten ervoor zorgen dat buitenlandse gedetacheerde werknemers in Nederland een aantal minimumarbeidsvoorwaarden krijgen en dat kan worden gecontroleerd of dit ook daadwerkelijk gebeurt.

30 procent-regeling

De 30 procent-regeling ondergaat belangrijke aanpassingen.

1. De toepassingsduur van de regeling wordt verkort van acht naar vijf jaar voor nieuwe én bestaande gevallen.
2. De periode met een keuze voor de partiel buitenlandse belastingplicht wordt korter.
3. De periode dat de werkelijke extraterritoriale kosten kunnen worden vergoed, wordt verkort tot vijf jaar.

Verzamelwet SZW 2019

De Verzamelwet SZW 2019 treedt op 1 januari in werking. Deze bevat een aantal wijzigingen in de sociale-zekerheidswetgeving. Het gaat om knelpunten in de uitvoering, technische verbeteringen en het herstellen van omissies in de wetgeving. De meeste voor werkgevers relevante punten uit de Verzamelwet vindt u op de website van AWWN in het nieuwsoverzicht.

Deze aanpassingen zouden op 1 januari in werking treden, maar – na de zogeheten heroverweging van het plan om de dividendbelasting af te schaffen – heeft het kabinet besloten voor de duur van twee jaar een overgangsmaatregel in te voeren. De hoofdpunten ervan op een rij.

- Een werknemer die de 30 procent-regeling heeft gekregen voor een toepassingsduur van acht (of tien) jaar, behoudt deze voor de volledige periode als de termijn afloopt vóór 2021.
- De regeling eindigt op 31 december 2020 als de beschikking nog doorloopt na 31 december 2020 maar eindigt in 2021, 2022 of 2023.
- De toepassingsduur wordt met drie jaar verkort als de regeling eindigt in 2024 of later.

De 30 procent-regeling maakt het mogelijk een uitgezonden Nederlandse werknemer of een ingekomen buitenlandse werknemer belastingvrij een vergoeding van maximaal 30 procent van het fiscale loon te verstrekken. Dit ter compensatie voor de extra kosten die hij in verband met de internationale tewerkstelling moet maken – zogeheten extraterritoriale kosten. De voorgestelde beperking van de toepassingsduur ziet alleen op situaties van *ingekomen* werknemers. Bij het ter perse gaan van deze editie van *Werkgeven* was nog niet duidelijk of de overgangsregeling vanaf 1 januari 2019 van kracht is. ●