



VERDER IN DIT NUMMER:

- Deeltijd-WW 2
- Subsidiemogelijkheden en afdrachtverminderingen 3 + 4
 - Regelingen bij oudere werknemers 3
 - Loonkostensubsidie 3
 - Afdrachtvermindering onderwijs 4
 - Regelingen bij arbeidsgehandicapten 4

Rittenadministratie bestelauto vereenvoudigd

Werknemers die een bestelauto van de zaak rijden, hoeven niet meer iedere gereden rit gedetailleerd bij te houden.

Van iedere werkdag hoeft alleen nog de werktijd, beginkilometerstand en eindkilometerstand te worden genoteerd. Er zijn echter wel voorwaarden aan de nieuwe regeling verbonden, waardoor niet iedere ondernemer er gebruik van kan maken.

Zo dient uit de (project)administratie van de werkgever op dagniveau te kunnen worden nagegaan welke zakelijke bestemmingen



de werknemer heeft aangedaan. Als dit niet eenvoudig te herleiden is, moet de werknemer alsnog per dag noteren welke zakelijke bestemmingen hij heeft bezocht. Daarom moeten werkgever en werknemer

een afspraak met elkaar ondertekenen. Een voorbeeldafspraken (inclusief de zeer belangrijke toelichting, die beide partijen goed dienen te lezen) kunt u vinden op onze site.

Minder regels voor zzp-ers

U heeft er wellicht wel eens mee te maken. Mensen die voor u werken, maar niet op uw loonlijst staan, de zzp-er.

Om deze groep ondernemers te helpen heeft de overheid een actieplan, genaamd 'Zelfstandige Zonder Personeel en zonder hinderlijke regels', gemaakt.

Dit jaar is het voor de zzp-er al wat makkelijker gemaakt. De VAR-verklaring, die moet worden aangevraagd door de

opdrachtnemers, wordt in het vervolg na het derde jaar automatisch verlengd. Hiervoor is het niet noodzakelijk om aan te tonen dat er drie of meer opdrachtnemers zijn. Daarnaast hoeft voortaan ook een inschrijvingsbewijs bij de Kamer van Koophandel niet meer overlegd te worden. De gemeenten zullen dit zelf nagaan via de toegang die zij hebben tot de registers van de Kamers van Koophandel. Verder zal door het verder professionaliseren van

aanbestedingsprocedures worden voorkomen dat zzp-ers ten onrechte worden uitgesloten. In het nieuwe voorstel voor de aanbestedingswet zal het ministerie van Economische Zaken maatregelen nemen om de administratieve lasten voor inschrijvers van overheidsopdrachten, die voor veel zzp-ers een flink probleem vormen, te verlagen. Wij houden u op de hoogte indien er nog meer zaken veranderen.

Deeltijd-WW

In deze moeilijke tijd probeert de overheid u als werkgever te ondersteunen. Eind 2008 is de regeling werktijdverkorting in het leven geroepen die per 1 april 2009 is vervangen door de deeltijd-WW. Als u minder werk heeft door de economische crisis, dan kunt u mogelijk gebruikmaken van deze nieuwe regeling. U kunt uw medewerkers dan tijdelijk minder laten werken zonder dat u ze hoeft te ontslaan en weer inzetten als de economische situatie verbetert.

U kunt eenmalig de arbeidsuren van de werknemer verminderen tot een maximum van 50%. Uw werknemer blijft ten minste 50% van zijn uren werken; dit aantal uren wordt telkens berekend als een gemiddelde over vier weken. Uw werknemer krijgt over de niet gewerkte uren een WW-uitkering als hij aan de criteria van de Werkloosheidswet (WW) voldoet. U hoeft geen rekening te houden met een opzegtermijn.

U heeft de verplichting om na afloop van de (totale) periode van vermindering van het aantal te werken uren uw werknemer - gedurende een bepaalde periode - weer in dienst nemen voor zijn oorspronkelijke aantal uren. Die periode is gelijk aan een derde van de periode waarin gebruik is gemaakt van deeltijd WW met een minimum van 13 weken. Als u niet aan deze verplichting voldoet, moet u aan UWV een schadevergoeding betalen. U hoeft geen schadevergoeding te betalen als u de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd wegens een dringende reden (in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek) of als de werknemer zelf ontslag heeft genomen.

U heeft de instemming van de werknemersvertegenwoordiging nodig. Als het een vermindering van het aantal te werken uren betreft voor 20 of meer werknemers, dan moeten de belanghebbende verenigingen van werknemers - en bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers (Ondernemingsraad (OR) of

Personeelsvertegenwoordiging (PvT)) - instemmen met de vermindering. Bij minder dan 20 werknemers moet een vertegenwoordiging van werknemers (OR of PvT) met de vermindering van het aantal te werken uren instemmen.

U dient met de werknemersvertegenwoordiging schriftelijk af te spreken dat het loon wordt doorbetaald indien de werknemer geen recht heeft op uitkering op grond van de WW over de verminderde uren.

U dient met de werknemersvertegenwoordiging afspraken te maken over scholing en detachering voor de werknemers van wie de te werken uren worden verminderd. U moet concreet invulling hebben gegeven aan die afspraken anders komt u niet voor verlenging in aanmerking. Dit toont u aan met een schriftelijk verslag. Indien niet aan deze voorwaarde is voldaan, is verlenging niet mogelijk en wordt de eerder verleende WW-uitkering beëindigd. U bent vanaf dat moment weer verplicht het loon van de werknemer volledig te betalen.

Tot slot verplicht u zich een vergoeding aan het UWV te betalen als de arbeidsomvang van uw werknemer meer wordt verlaagd dan afgesproken is of als uw werknemer binnen de hiervoor genoemde periode na afloop van deeltijd WW geheel of gedeeltelijk werkloos blijft of wordt.

Naast deze nieuwe regeling bestaat nog steeds de mogelijkheid om uw medewerkers te ontslaan met een ontslagvergunning die verkregen kan worden bij UWV WERKbedrijf (www.werk.nl)

Subsidiemogelijkheden en afdrachtverminderingen

In deze moeilijke financiële tijd kunt u als werkgever wel een extraatje gebruiken.

In deze Omtrend treft u de meest voorkomende kortingen en afdrachtverminderingen aan.

Regelingen bij oudere werknemers

Had u in 2008 een werknemer in dienst en is deze werknemer was op 1 januari 2009 55,5 jaar of ouder, dan mag u premievrijstelling toepassen. U betaalt voor deze medewerker dan geen basispremie WAO/WIA. De werknemer moet dan nog wel bij u in dienst zijn en nog geen 62 jaar zijn. Het voordeel van deze regeling is 5,7% van het sociaal verzekeringsloon, met een maximum van € 2.725 per werknemer ten opzichte van een "normale" werknemer. Deze regeling is een overgangsregeling en heeft alleen betrekking op medewerkers die reeds in 2008 bij u in dienst waren. Vanaf de eerste dag van het aangiftetijdvak waarin de werknemer 62 jaar wordt (en die werknemer nog bij u in dienst is), wordt de premievrijstelling niet meer toegepast, maar de premiekorting voor oudere werknemers.



Als u een medewerker in dienst heeft die 62 jaar of ouder is, dan heeft u recht op een premiekorting van € 2.750 per jaar bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week. Indien een medewerker minder dan 36 uur per week werkt, dient dit bedrag naar rato te worden berekend. U kunt deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar uiterlijk totdat de werknemer 65 jaar wordt.

Neemt u in 2009 een werknemer in dienst die 50 jaar of ouder is én die direct voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering of bijstandsuitkering kreeg, dan heeft u recht op een premiekorting van € 6.500 per jaar bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week. Werkt een medewerker minder dan 36 uur per week, dan dient dit bedrag naar rato te worden berekend. U kunt deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, tot maximaal drie jaar.

Deze laatste twee premiekortingen kunnen worden toegepast in de aangifte loonheffingen op de WAO/WIA-premie (50%) en op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf (50%). De kortingen kunnen nooit hoger zijn dan de werkgeversdelen van de te betalen premie van alle werknemers. Hierdoor kan het voorkomen dat niet de gehele subsidie wordt benut.

Loonkostensubsidie

Neemt u in 2009 voor ten minste één jaar een werknemer in dienst van jonger dan 50 jaar die direct daarvoor (langdurig) een werkloosheidsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering kreeg, dan kunt u misschien een loonkostensubsidie van

UWV krijgen. De loonkostensubsidie is jaarlijks maximaal 50% van het minimumloon. Voor sommige werknemers van 50 jaar of ouder kunt u naast de premiekorting mogelijk ook een loonkostensubsidie van UWV krijgen.

Afdrachtvermindering onderwijs

U heeft recht op de afdrachtvermindering onderwijs als u een werknemer of leerling in dienst heeft die: *(Dit betreft een beperkte opsomming en uitleg. Voor meer informatie kunt u met ons contact opnemen.)*

1. bij u een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt op grond van een leer-werk-overeenkomst.
2. is aangesteld als assistent in opleiding (aio) of als promovendus bij een universiteit.
3. promotieonderzoek doet overeenkomstig aio of promovendus.
4. werk doet in het kader van een initiële opleiding in het hbo op grond van een onderwijsarbeidsovereenkomst.
De werknemer mag niet zijn ingeschreven als voltijdstudent.
5. een vroegere werkloze is die aangewezen scholing volgt die erop gericht is hem op startkwalificatieniveau te brengen.
6. een leer-werktraject volgt in het derde of vierde leerjaar van de BBL van het VMBO.



7. gedurende minstens twee maanden een stage volgt in het kader van een beroepsopleiding in de beroepsopleidende leerweg (BOL) op mbo-niveau 1 of 2.
8. een procedure Erkenning verworven competentie (EVC-procedure) volgt bij een erkende EVC-aanbieder.

De hoogte van de subsidie is afhankelijk van verscheidene factoren (arbeidsuren en soms loon) en is bij punt 1, 2, 3, 4 en 6 maximaal € 2.655 per jaar. Bij punt 5 en 7 is het respectievelijk maximaal € 3.186,00 en € 1.275,00 per jaar. Bij punt 8 betreft het € 319 per procedure.

Regelingen bij arbeidsgehandicapten

Als u een werknemer al in dienst hebt, kunt u de premiekortingsregeling toepassen als hij recht heeft op een WIA-uitkering (een WGA-uitkering of een IVA-uitkering) én indien hij het werk geheel of gedeeltelijk hervat. In dat geval kunt u de premiekorting toepassen zolang de werknemer in dienst is, maar maximaal één jaar.

U kunt de premiekorting ook toepassen als u een werknemer in dienst neemt die direct voorafgaand aan de dienstbetrekking arbeidsgehandicapt was. De belastingdienst heeft een overzicht samengesteld zodat u kunt beoordelen of dit het geval is. Deze kunt u ook op onze site vinden. Wij helpen u graag indien u twijfelt of de toekomstige werknemer al dan niet arbeidsgehandicapt is. In al deze situaties kunt u de premiekorting maximaal drie jaar toepassen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt.

De premiekorting is € 1.021 op jaarbasis op de totale premie WAO/WIA en € 1.021 op jaarbasis op de premie WW-Awf. Deze kortingen zijn echter € 227 op jaarbasis als het loon van de werknemer minder is dan 50% van het naar een jaarbedrag herleid wettelijk minimum(jeugd)loon zoals dat voor de werknemer geldt op 1 januari. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij parttimers. Is de werknemer niet het hele jaar in dienst, dan wordt het jaarbedrag voor het minimumloon evenredig verminderd.

In een aantal situaties worden de kortingsbedragen van € 1.021 en € 227 verhoogd met € 680. De premiekorting kan worden toegepast in de aangifte loonheffingen op de WAO/WIA-premie en op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf. Er hoeft voor de toepassing van de korting geen aanvraag te worden

ingediend bij de belastingdienst. De kortingen kunnen nooit hoger zijn dan de werkgeversdelen van de te betalen premie van alle werknemers. Hierdoor kan het voorkomen dat niet de gehele subsidie wordt benut.

COLOFON

OMTREND is een kwartaaluitgave van Frankén & Van Weert B.V.
Geldropseweg 26
5611 SJ Eindhoven
Postbus 1568
5602 BN Eindhoven
tel.: 040 - 2 947 947
fax: 040 - 2 947 940
www.franken-vanweert.nl
info@franken-vanweert.nl

OMTREND is met uiterste zorg samengesteld. Wij aanvaarden echter geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van handelingen gebaseerd op de door ons gepubliceerde informatie. Alle teksten uit deze uitgave mogen worden overgenomen, mits met bronvermelding.

Ontwerp en productie: www.textuur.nl