

NIEUWSBRIEF NOVEMBER 2024

WET DBA (WET DEREGULERING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES)

Werk je met zzp'ers? Vanaf januari 2025 gaat de Belastingdienst actief controleren of er geen sprake is van een dienstverband;
Is er sprake van werkgeversgezag? Is er een verplichting tot het leveren van persoonlijke arbeid?
Is er een beloning afgesproken?

Indien je deze vragen met 'ja' beantwoordt dan lijkt het veel op loondienst, schijnzelfstandigheid wordt dit genoemd. Ofwel, eigenlijk doet de zzp'er hetzelfde werk als iemand die in loondienst is. En dan kan de Belastingdienst een correctieverplichting opleggen, de zzp'er is dan in loondienst waarover premies etc. moeten worden afgedragen. Ga dus goed na of je ingehuurde zzp'er ook echt als zelfstandige gezien kan worden.

Op de site van de Belastingdienst zijn modelovereenkomsten te vinden voor zzp'ers en meer informatie uiteraard.

AANZEGTERMIJN BIJ AFLOPEN CONTRACT

Voor alle contracten van 6 maanden of langer geldt een aanzegtermijn. Dit betekent dat de werkgever minimaal één maand voor de einddatum van het contract de werknemer schriftelijk moet aangeven of deze na afloop wel of niet wordt voortgezet. De werkgever voldoet ook aan de aanzegverplichting wanneer hij meteen bij aanvang van het contract schriftelijk heeft aangegeven dat er geen opvolgend contract is. Wij zetten dit standaard in onze contracten maar als je de contracten niet door ons laat opmaken is dit wellicht een handige tip.

Let op: voor elke dag dat de werkgever te laat is met aanzeggen, is hij de werknemer een vergoeding verschuldigd tot maximaal één maandsalaris.

TUSSENTIJDSE OPZEGGING

Een werkgever kan er voor kiezen om in een contract voor bepaalde tijd de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging op te nemen. Zonder mogelijkheid tot tussentijdse opzegging kan zowel de werkgever als de werknemer het contract niet voor de einddatum beëindigen. Het voordeel van de mogelijkheid tot tussentijds opzeggen is dat de werkgever een tijdelijk contract met een vaststellingsovereenkomst of een ontslagvergunning eerder kan beëindigen. Het nadeel is dat de werknemer het contract ook tussentijds kan opzeggen. In geval van een nulurencontract is de opzegtermijn voor de werknemer slechts 4 dagen, en bij sommige CAO's zelfs nog minder.

MINIMUM LOON PER JANUARI 2025

Het minimum loon gaat per januari met 2,75% omhoog. Het bruto uurloon voor 21 jaar en ouder is per januari € 14,06.

BESCHIKKING WHK 2025

In november ontvang je weer de brief met het Premiepercentage WhK 2025 van de Belastingdienst. Graag zien we deze tegemoet. Mag een foto of een scan zijn.

PERSONEELSZAKEN

Wij merken dat wij vaak vragen krijgen vanuit werkgevers over HR-/personeelszaken. Uiteraard proberen wij hierin zoveel mogelijk met je mee te denken en zorgen wij ervoor dat veranderingen in cao's en personeelswetgeving zo goed mogelijk worden bijgehouden.

Maar wij raden werkgevers die onder een cao vallen ook aan lid te worden van de voor hun geldende brancheorganisatie. Hier zitten vaak goede juridische afdelingen waar je terecht kunt met allerlei cao- en HR gerelateerde vragen en die je van goed advies kunnen voorzien. Mocht je hier dus nog niet bij zijn aangesloten, dan is dit wellicht goed om te overwegen.

LOONKOSTENVOORDEEL

Indien je een nieuwe werknemer aanneemt die uit een bijzondere situatie komt, bijvoorbeeld een WAJONG uitkering, WIA-uitkering of het doelgroepregister, dan horen we dat graag. Wellicht mogen we dan het loonkostenvoordeel toepassen voor deze werknemer. Dit kan soms duizenden euro's aan subsidie opleveren! Er moet binnen 3 maanden na indiensttreding een doelgroepverklaring worden opgevraagd bij het UWV of de gemeente. Bij een aanvraag na 3 maanden kan het loonkostenvoordeel niet meer worden toegepast.

Let op: Het lage-inkomensvoordeel (LIV) verdwijnt met ingang van 1 januari 2025. Het loonkostenvoordeel voor het in dienst nemen van een oudere werknemer uit een uitkerings situatie wordt afgebouwd en uiteindelijk per 1 januari 2026 afgeschaft.

WERKKOSTENREGELING

Een werkgever mag elk jaar een bepaald percentage van de totale fiscale loonsom onbelast vergoeden aan werknemers. Dit wordt de vrije ruimte genoemd. Voor 2024 geldt een percentage van 1,92% over het fiscale loon tot € 400.000. Hierboven geldt een percentage van 1,18%.

Het is dus mogelijk om in december een onbelaste vergoeding aan werknemers te geven zolang er nog vrije ruimte is. Let hierbij wel op dat vergoedingen die buiten de loonadministratie om aan werknemers worden gegeven, zoals kerstpakketten, etentjes en uitjes, hierin ook worden meegenomen. Mocht je dit overwegen dan horen we het graag. Wij kunnen bekijken hoeveel vrije ruimte er beschikbaar is.

Voor 2025 blijft het percentage gelijk aan 2024.

ANNET ALBERTS VAN AA-LONEN EN MARGRIET NIENHUIS EN EVELIEN DAGELET VAN LOONWIJS VOF

PS Wij hebben deze nieuwsbrief met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. AA-Lonen aanvaardt geen aansprakelijkheid voor mogelijke onjuistheid of onvolledigheid van de in deze nieuwsbrief verstrekte informatie.