



SPAR beurs 12 februari 2020

Op woensdag 12 februari a.s. zal Marshoek net als voorgaande jaren met een informatieve stand aanwezig zijn op de SPAR beurs.

Het thema van dit jaar is '2020: SPAR gaat #verder'. Bij een nieuw thema hoort ook een nieuwe beurslocatie. Daarom zal de SPAR beurs dit jaar plaatsvinden in de Midden Nederland Hallen in Barneveld.

Wij nodigen alle SPAR-ondernemers van harte uit voor een bezoek aan onze stand waar u zich op ludieke wijze kunt laten vastleggen door onze karikaturist. Uiteraard kunt u die dag ook bij ons terecht voor alle zakelijke adviezen omdat ook wij in 2020 graag weer met u #verder gaan.

Kortom, genoeg redenen om aanwezig te zijn op deze SPAR beurs!

Wij ontmoeten u graag op woensdag 12 februari.

Van oproepovereenkomst naar vaste overeenkomst: hoge of lage WW-premie?

Er is nog onduidelijkheid welke WW-premie er betaald moet worden als in een jaar een oproepovereenkomst wordt omgezet naar een arbeidsovereenkomst met vaste uren. Bij een oproepovereenkomst worden er geen vaste uren overeengekomen: voor die periode geldt de hoge WW-premie. Ondanks het feit dat er een schriftelijke vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is (lage WW-premie), ontstaat de vraag hoe om te gaan met de herziening van 30 procent meer verloonde uren in een jaar. Met het volgende voorbeeld wordt deze vraagstelling duidelijk:

De periode 2 januari tot en met 31 mei bevat 103 reguliere werkdagen. Hij heeft 824 uur gewerkt tegen een overeenkomst van 0 uur (oproepovereenkomst).

De daarop volgende periode bevat 154 reguliere werkdagen. De werknemer krijgt voor 1232 uur uitbetaald tegen een overeenkomst voor 1232 uur (vaste arbeidsovereenkomst).

De werkgever moet nu -over het gehele jaar- of er meer dan 30 procent verloonde uren zijn ten opzichte van de overeengekomen arbeid. Gemiddeld is de overeengekomen arbeid dat jaar 23,33 uur per week. Maar de werknemer heeft voor 40 uur per week verloond gekregen. De afwijking is meer dan 30 procent en dus is alsnog de hoge

WW-premie verschuldigd. Of toch niet?

De werkgever moet in december de premie herzien, als het gemiddeld aantal contractueel overeengekomen uren per jaar lager is dan 35. Omdat in de eerste vijf maanden werd gewerkt met een nul uren oproepcontract, komt de berekening werknemer gemiddeld op een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 35 uur per week uit. Daarmee moet de werkgever toch gaan herzien voor dat jaar. Zelfs als de werknemer een vast contract voor 40 uur heeft. Een verstandige werkgever hanteert dus toch de hoge WW-premie over dit vaste contract.

Deze kwestie is voorgelegd aan de Belastingdienst om duidelijkheid te krijgen welke WW-premie in deze situatie berekend moet worden.

Cao Levensmiddelenbedrijf

Er is een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao Levensmiddelenbedrijf. Per 30 december 2019 is een loonstijging van 2,5% afgesproken. Daarnaast krijgen medewerkers in maart 2020 een eenmalige uitkering van 1,6%. De voorgestelde cao gaat met terugwerkende kracht in op 1 april 2019 en heeft een looptijd van een jaar.

Naast de loonafspraken zijn nog aanvullende afspraken gemaakt. Zo is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de oproeptermijn, genoemd in de Wet Arbeidsmarkt in Balans, in te korten. Voor erbijbaners en hulpkrachten wordt de oproep- en of intrekkingstermijn één dag in plaats van vier dagen. Voor de overige medewerkers geldt een oproep- en of intrekkingstermijn van vier dagen, tenzij werknemers onderling diensten wisselen of zelfstandig aanpassen of als er sprake is van roosterwijzigingen als gevolg van omstandigheden die de werkgever niet vooraf van tevoren had kunnen weten.

De definitie van de hulpkracht/erbijbaner is aangepast. Die wordt in de nieuwe cao **omschreven als 'iedere werknemer die in de regel niet meer dan 12 uur per week of 48 uur per loonperiode van vier weken dan wel 52 uur per maand werkzaam is'**. Met deze aanpassing kunnen hulpkrachten en erbijbaners flexibeler worden ingezet.

Naast de afspraken die in de cao zijn opgenomen, hebben werkgevers en werknemers afgesproken de toeslagen en in het bijzonder de zondagtoeslag in de volgende cao te regelen. Daarnaast staan het zelfroosteren en de pensioenregelingen op de agenda.



Voor werknemer betaalde boete

Aan een werknemer kan een te betalen bedrag zijn opgelegd als gevolg van een strafbeschikking.

Als een werkgever de boete of dwangsom betaalt voor deze werknemer, dan is dat vanaf 2020 altijd loon. Het bedrag kan niet als eindheffingsloon voor de WKR worden aangewezen.

Deze maatregel geldt voor strafbeschikkingen uitgevaardigd na 1 januari 2020.

Zelfstandigenaftrek

De zelfstandigenaftrek wordt de komende jaren stapsgewijs teruggebracht tot € 5.000,-. Per 1 januari 2020 wordt de zelfstandigenaftrek verlaagd van € 7.280,- naar € 7.030,-.

Bijtelling 7% voor fiets van de zaak

Ondernemers en werknemers kunnen eenvoudiger een (elektrische) fiets of speed pedelec van de zaak (fiets van de zaak) gebruiken voor privédoeleinden. Er komt net als reeds geldt voor (het privégebruik van) de auto van de zaak een forfaitaire bijtelling voor het privégebruik van de fiets van de zaak. Dit betekent bij de fiets van de zaak dat jaarlijks 7% van de waarde van de fiets bij het inkomen wordt geteld.

De waarde van de fiets is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte consumentenadviesprijs (zie www.bijtellingzakelijkefiets.nl).

Bijtelling fiets van de zaak	
Rekenvoorbeeld	
Waarde fiets	€ 2.000
Bijtelling $7\% \times € 2.000$	€ 140 per jaar
Belasting	€ 58 per jaar*
Kosten per maand	€ 4,83

*Voor iemand met een inkomen van € 35.000 per jaar



Werkkostenregeling

De werkkostenregeling wordt op vier punten aangepast:

- 1) Er wordt een tweeschijvenstelsel in de berekening van de vrije ruimte geïntroduceerd: de vrije ruimte wordt 1,7% van – kort gezegd – de loonsom tot en met € 400.000 plus 1,2% van de resterende loonsom.
 - 2) De vergoeding voor de verklaring omtrent gedrag (VOG) wordt gericht vrijgesteld.
 - 3) De aangiftetermijn voor de eindheffing over 2020 en volgende jaren wordt met één tijdvak verlengd.
 - 4) Voor de waardebepaling van producten uit eigen bedrijf geldt voortaan in alle gevallen de waarde in het economische verkeer. Daarbij mag worden uitgegaan van de consumentenprijs.
-

Bepaal de meewerkaftrek of arbeidsbeloning van uw meewerkende partner

Werkt uw partner mee in uw onderneming? Bepaal dan hoe u diens arbeidsinspanning wil belonen.

Daarvoor bestaan in feite drie mogelijkheden:

Pas de meewerkaftrek toe. Dit is een aftrekpost, gelijk aan een percentage van de winst. Het percentage hangt af van het aantal uren dat uw partner meewerkt.

Betaal een arbeidsbeloning. De arbeidsbeloning is aftrekbaar van uw winst uit de onderneming, maar wordt wel belast bij de partner. Is de beloning echter minder dan **€ 5.000, dan is de beloning niet aftrekbaar van de winst en wordt deze niet belast bij uw partner**. Laat uw partner toetreden tot uw onderneming. Door toetreding tot de onderneming wordt uw partner ook ondernemer. Uw partner kan dan misschien ook gebruik maken van ondernemersfaciliteiten als de zelfstandigenaftrek, de mkb-winstvrijstelling en de oudedagsreserve. Bepaal met uw adviseur welke mogelijkheid het beste past in uw situatie.



Dico Bogerd
advocaat BVD-advocaten

Nieuwe cao supermarkten: oproeptermijn van 4 dagen naar 1 dag voor hulpkrachten!

Het zal u niet ontgaan zijn. Tussen CNV en werkgevers in de supermarktbranche is - eindelijk - een akkoord bereikt over een nieuwe cao voor supermarkten.

De cao gaat met terugwerkende kracht in per 1 april 2019 en duurt één jaar.

De onderhandelingen over een nieuwe cao zullen dan ook al relatief snel weer opgestart moeten worden.

Naast de financiële aspecten (loonsverhoging van 2,5% en eenmalige uitkering van 1,6% in maart) is het interessant dat partijen onder meer overeenstemming hebben bereikt over het verkorten van de oproeptermijn.

Zoals u weet is per 1 januari jl. de WAB in werking getreden. In de WAB is opgenomen dat voor oproepkrachten (waaronder: hulpkrachten, nulurencontracten, min-maxcontracten) een oproeptermijn van 4 dagen moet worden gehanteerd. Wat betreft de oproeping vormt dat in de praktijk nog **niet zo'n probleem, maar wel als de oproep moet worden afgezegd of gewijzigd**. Als dit namelijk binnen de 4 dageterminj gebeurt, heeft de bewuste medewerker recht op loon over de oorspronkelijke oproep.

Logischerwijs is dit een van de onderdelen waar veel discussie over plaats heeft gevonden. Want als u dus binnen de 4 dageterminj iets wijzigt, kan de werknemer én de uren van de oorspronkelijke oproep claimen én eventuele extra uren die gewerkt zijn. Stel dat u de medewerker oproept van 9 – 15 uur, maar u besluit binnen de 4 dageterminj dit te wijzigen naar 11 – 17 uur, dan heeft de medewerker recht op loon van 9 tot 17 uur; ook al werkt hij minder uren.

Nu heeft de wetgever de mogelijkheid gegeven om deze 4 dagentermijn te verkorten naar 24 uur; dit moet in een cao gebeuren. In het onderhandelingsresultaat van de nieuwe cao is opgenomen dat voor hulpkrachten/erbijbaners deze oproeptermijn wordt verkort naar 1 dag (24 uur). Let dus op: dit geldt dus niet voor medewerkers die niet onder de definitie van de erbijbaner in de zin van de cao vallen. De definitie daarvan is ook iets aangepast. Dit betreft de medewerker **die “in beginsel naast het volgen van school of studie” werkt, voor maximaal 48 uur per periode** van 4 weken. Medewerkers die hier niet onder vallen maar die wel een oproepcontract hebben, daarvoor geldt dus nog gewoon de normale oproep- en wijzigingstermijn van 4 dagen.

Ook wordt op deze manier niet het probleem opgelost van wijziging op de dag zelf; dat kan onder **de huidige wet ook niet opgelost worden voor oproepkrachten. Stel dat 's ochtends blijkt dat de vracht later komt** en u de hulpkrachten op dezelfde dag iets later laat komen, dan heeft u toch de verplichting om het loon door te betalen over de oproep.

Als de cao per 1 april a.s. verloopt en er is geen stilzwijgende verlenging afgesproken, dan vervalt bovendien alweer de 24 uur oproeptermijn voor hulpkrachten en valt u ook voor hulpkrachten terug op de normale oproeptermijn van 4 dagen.

Interessant wordt het ook als hulpkrachten meer gaan werken dan 48 uur per periode; wat gebeurt er dan?

Kortom: het is mooi dat in de cao voor hulpkrachten de oproeptermijn (en daarmee ook de wijzigingstermijn) is teruggebracht naar één dag. Het is daarbij wel goed te beseffen welke belemmeringen dit nog steeds geeft. Als werkgever kunt u dus nog tot 24 uur voor aanvang van de dienst de hulpkracht oproepen voor de werkzaamheden. Ook kunt u tot dat moment nog de oproep wijzigen, zonder dat het gevolgen heeft. Daarna heeft het wel gevolgen.

Als we de volledige cao tekst hebben kunnen we impact van alle wijzigingen pas echt duiden.

Contact

Kobaltweg 44
3542 CE Utrecht
www.marshoek.nl
030 - 63 59 400

Opties

Aanmelden
Afmelden
Marshoek Portal
Disclaimer