

STARTPUNT

voor werkgevers en werknemers



Langzaam terug
naar normaal...

STARTPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS



Inhoudsopgave

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 03 | Vrije ruimte WKR | 07 | Laat uw beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2021 controleren |
| 03 | Bijtelling elektrische auto van de zaak weer omhoog | 07 | Premie Zvw 2021 |
| 03 | Langer versoepelde administratieve verplichtingen | 07 | LKV's aanvragen |
| 04 | Gerichte vrijstelling scholingskosten verruimd | 07 | Minder LIV en jeugd-LIV |
| 04 | Investeren met BIK in coronatijd | 08 | Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging |
| 04 | Meer S&O-afdrachtvermindering | 08 | Minder strafheffing bij vervroegd pensioen |
| 05 | Thuiswerken nu en na corona | 08 | Meer vrijgesteld sparen voor verlof |
| 05 | Meer thuiswerken en de reiskostenvergoeding | 08 | Nieuw payrollpensioen |
| 05 | Andere vaste kostenvergoedingen | 08 | AOW-leeftijd blijft gelijk |
| 06 | Afrekenen over levenslooptegoed | | |
| 06 | Vaststelling NOW 1.0 | | |
| 06 | Aanvragen NOW 3.0 tweede tijdvak | | |
| 06 | Ook in 2021 geen herziening lage WW-premie bij meeruren | | |

In deze brochure is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 1 januari 2021. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.

STARTPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Vrije ruimte WKR

Per 1 januari 2021 is het tweeschijvenstelsel in de berekening van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) weer teruggebracht naar het systeem van voor de coronacrisis. De eerste schijf in de vrije ruimte bedraagt per werkgever weer 1,7% van de loonsom tot € 400.000. Daarboven is de tweede schijf iets verlaagd naar 1,18% (in plaats van 1,2%) van de resterende loonsom.

Eindheffing

Vergoedt of verstrekt u meer dan het bedrag van uw vrije ruimte? Dan betaalt u over het meerdere 80% eindheffing. De eindheffing over het aangiftejaar 2020 hoeft u pas aan te geven bij de loonaangifte over het tweede loontijdvak, dus bij de aangifte over februari, die u in maart doet.

Bijtelling elektrische auto van de zaak weer omhoog

Het bijtellingspercentage voor een nieuwe elektrische auto van de zaak bedraagt 12% in 2021 (in 2020: 8%). De catalogusprijs waarop u dit percentage moet toepassen, is bovendien verlaagd van maximaal € 45.000 naar € 40.000. Is de catalogusprijs hoger dan € 40.000, dan geldt voor het meerdere een bijtellingspercentage van 22%.

Waterstof- en zonnecelauto's

Deze splitsing in het bijtellingspercentage geldt niet voor u als uw auto op waterstof rijdt en sinds 1 januari 2021 ook niet voor een nieuwe zonnecelauto van de zaak. Een zonnecelauto is een elektrische auto met geïntegreerde zonnepanelen. U mag daardoor bij deze auto's over de hele aanschafprijs het lage bijtellingspercentage van 12% toepassen. Deze regeling geldt niet alleen voor werkgevers en werknemers, maar ook voor ondernemers en DGA's die in een auto van de zaak rijden.

Bijtelling na 2021 verder omhoog

Het bijtellingspercentage voor elektrische auto's wordt in 2022 verder verhoogd tot 16%. Vanaf 2025 bedraagt het bijtellingspercentage 17%. De catalogusprijs van een nieuwe elektrische auto waarop deze percentages moeten worden toegepast, is van 2021 tot en met 2025 vastgesteld op € 40.000. Is de catalogusprijs hoger, dan geldt voor het meerdere weer een bijtellingspercentage van 22%. Met ingang van 2026 bedraagt de bijtelling van de elektrische auto 22% over de hele catalogusprijs, gelijk aan die van gewone auto's.

Tip

Overweegt u om elektrisch te gaan rijden? Met het oog op deze verhogingen in de komende jaren, is het ook in 2021 nog aantrekkelijk om daar mee te beginnen. U mag immers op grond van een overgangsregeling vanaf de eerste tenaamstelling nog 60 maanden de bestaande bijtelling hanteren.



Langer versoepelde administratieve verplichtingen

U heeft allerlei wettelijke administratieve verplichtingen, maar u kunt daar door de coronacrisis niet, niet tijdig of niet geheel aan voldoen. Daarom hanteert de Belastingdienst een soepel beleid, waarbij u bij het niet nakomen van een administratieve verplichting de gelegenheid krijgt om de tekortkoming te herstellen, zodra u dat kunt. Heeft u bijvoorbeeld niet tijdig aan de identificatieplicht voldoen, dan blijft het anoniementarief achterwege als u de identiteit van de werknemer alsnog vaststelt, zodra u daar in redelijkheid toe in staat bent. Dit beleid zou eerst eindigen per 1 januari 2021. Maar de coronacrisis is nog niet voorbij en daarom is dit beleid verlengd tot **1 april 2021**.



Gerichte vrijstelling scholingskosten verruimd

De gerichte vrijstelling voor (om)scholing van werknemers die bij u in dienst zijn, geldt sinds 1 januari 2021 ook voor scholing aan werknemers van wie u afscheid hebt genomen. Deze verruiming is alleen bedoeld voor vergoedingen en verstrekkingen voor het volgen van een opleiding of studie om inkomen te verwerven. U kunt de gerichte vrijstelling bijvoorbeeld gebruiken voor vergoedingen van scholingskosten in het kader van een sociaal plan of voor scholingsbudgetten die tijdens de dienstbetrekking nog niet zijn benut.

De vrijstelling wijzigt overigens niets aan de bestaande mogelijkheden, zoals de mogelijkheid om de eerder tijdens het dienstverband voor uw werknemer gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op zijn/haar transitievergoeding.

⚠ Let op!

De gerichte vrijstelling kan dus niet worden benut voor kosten aan onderhoud of verbetering van kennis en vaardigheden in het kader van de dienstbetrekking.

Meer S&O-afdrachtvermindering

Investeringen in research & development (R&D) worden ondanks de voortdurende coronacrisis ook in 2021 gestimuleerd. Het budget voor de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O) wordt daarom verhoogd van € 1.281 miljoen naar € 1.428 miljoen en het tarief binnen de eerste schijf gaat van 32% naar 40%. Voor starters gaat het tarief van 40% naar 50%. De grens van de eerste schijf ligt bij € 350.000 S&O-loonkosten. Daarboven bedraagt het percentage van de afdrachtvermindering 16%.

⚠ Let op!

U dient te aanvragen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) uiterlijk op de dag voorafgaand aan de aanvraagperiode van minimaal 3 maanden en maximaal 12 maanden.

Wijziging aanvraagprocedure op komst

Dient u de S&O-aanvraag zelf in, dan kan dat tot 1 juli 2021 nog met eHerkenning van het niveau eH2 of hoger. Laat u de aanvraag verzorgen door uw adviseur, dan geldt dit ook voor uw adviseur. Bovendien moet u hiervoor een ketenmachtiging hebben afgegeven. Vanaf 1 juli 2021 kunnen u en uw adviseur alleen nog aanvragen indienen met eHerkenning niveau eH3.

Investeren met BIK in coronatijd

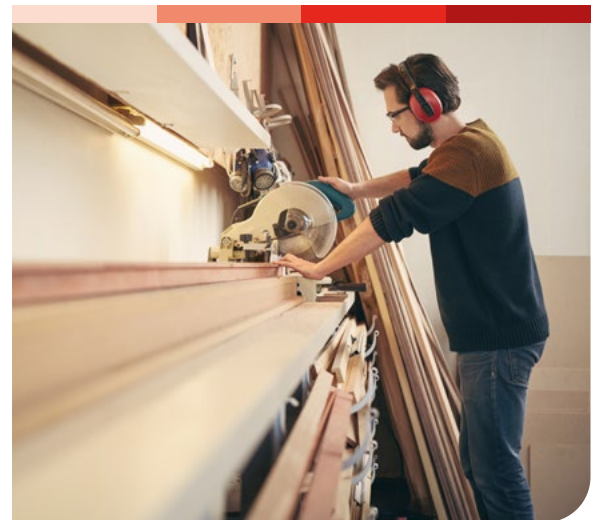
De overheid wil graag dat u ook in deze lastige coronatijd blijft investeren. Daarvoor is een nieuwe tijdelijke (tot eind 2022) subsidieregeling getroffen: de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK). Als u per bedrijfsmiddel minimaal € 1.500 investeert en minimaal € 20.000 per aanvraag, kunt u een investeringskorting krijgen. Deze korting kunt u verrekenen met de af te dragen loonheffing. De hoogte van de korting hangt af van de omvang van het investeringsbedrag:

- bij investeringen tot en met € 5 miljoen per kalenderjaar bedraagt de korting 3,9% van het investeringsbedrag;
- bij investeringen boven € 5 miljoen bedraagt de korting 1,8% van het investeringsbedrag boven de € 5 miljoen.

De regeling is van toepassing op investeringen in nieuwe bedrijfsmiddelen in Nederland, waarvan de investeringsverplichtingen op of na 1 oktober 2020 zijn aangegaan. De investeringen moeten tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022 volledig zijn betaald en daarna binnen zes maanden in gebruik zijn genomen.

Tip

U kunt de BIK benutten naast andere bestaande stimuleringsregelingen, zoals de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek (KIA), de energie-investeringsaftrek (EIA), de milieu-investeringsaftrek (MIA) en de vervroegde afschrijving milieu-bedrijfsmiddelen (VAMIL), mits aan de voorwaarden voor deze stimuleringsregelingen wordt voldaan.

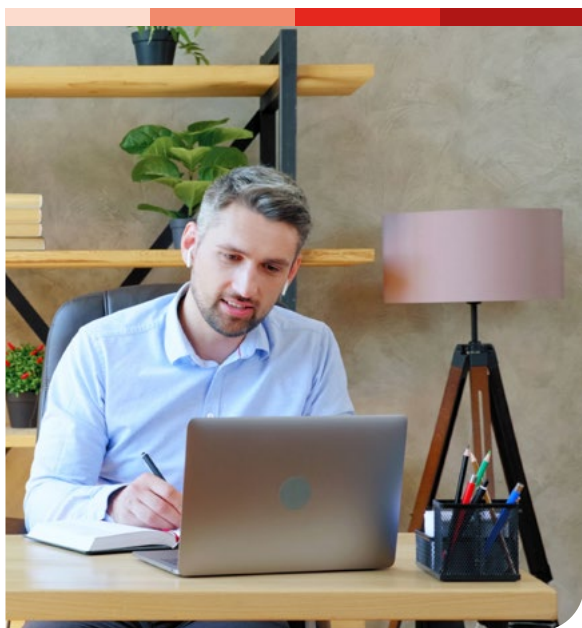


Fiscale eenheid (nog) too big voor BIK

Bestaat uw bedrijf uit verschillende bv's die samen een fiscale eenheid vormen voor de vennootschapsbelasting? Dan kunt u nog geen gebruikmaken van de BIK. De Europese Commissie (EC) moet namelijk eerst goedkeuren dat dit geen ongeoorloofde staatssteun is. De BIK is namelijk alleen bedoeld voor investeringen in Nederland. Zonder goedkeuring van de EC kan het systeem van de fiscale eenheid er echter toe leiden dat sommige investeringen in een ander EU-land ook BIK-subsidie krijgen. Als de goedkeuring wordt verleend, kan ook een fiscale eenheid gebruikmaken van de BIK voor investeringen in Nederland met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021.

Thuiswerken nu en na corona

Het kabinet adviseert nu om zo veel als mogelijk thuis te werken. Als thuiswerken niet mogelijk is, dan moet u beleid hebben om uw werknemers op hun werkplek te beschermen, zodat zij gezond en veilig kunnen werken. De verwachting is dat het thuiswerken ook na corona gangbare praktijk zal blijven. Wilt u uw werknemers thuis laten werken dan moet u op grond van het Arbobesluit zorgen dat zij ook thuis een veilige werkplek hebben die is ingericht en aangepast aan de persoonlijke kenmerken van de werknemers. Zo zult u moeten zorgen voor de benodigde faciliteiten, zoals een bureau en/of bureaustoel. U hoeft dit niet allemaal aan te schaffen of te vergoeden. U kunt de faciliteiten ook ter beschikking stellen. Zo zijn er veel werkgevers die hun werknemers nu een bureaustoel van kantoor laten ophalen. Moeten uw werknemers thuiswerken, dan kunt u hen een vergoeding geven voor het internetgebruik. Ook moet u de werknemers instrueren hoe zij een arbo-verantwoorde werkplek creëren. Daarbij is vooral een goede positie ten opzichte van het beeldscherm van groot belang. Ook moet de werknemer de gelegenheid krijgen om beeldscherm-werk af te wisselen met ander werk en rustperiodes. Het kabinet heeft geen nieuwe fiscale faciliteit gecreëerd voor thuiswerkvergoedingen, maar u kunt wel gebruikmaken van de bestaande gerichte vrijstellingen voor arbo-voorzieningen en voor noodzakelijke ICT- en mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur.



Meer thuiswerken en de reiskostenvergoeding

Voor reiskosten met een vast en gelijkmatig karakter kunt u een vaste onbelaste vergoeding afspreken met uw werknemers, bijvoorbeeld voor het woon-werktraject. Het thuiswerken van veel werknemers vanwege de coronacrisis leidt tot verandering van hun reispatroon. Gedurende heel 2020 hoefde u de vaste reiskostenvergoedingen echter niet aan te passen bij een wijziging in het reispatroon. Dit gold ook voor een vaste reiskostenvergoeding met nacalculatie. Vanaf 1 januari 2021 zou aan deze versoepeling een einde komen, maar het kabinet ziet daar voorlopig toch van af. De versoepeling is in elk geval verlengd tot **1 februari 2021**. Het kabinet neemt deze maand (januari) een beslissing over een eventuele beëindiging of verlenging. Mocht het kabinet beslissen tot beëindiging van de versoepeling, maar blijft u de vaste reiskostenvergoeding doorbetalen, terwijl uw werknemers minder reizen bijvoorbeeld door het thuiswerken, dan is de vergoeding in beginsel belast loon voor uw werknemers en moet u er premies werknemersverzekeringen over betalen. Alleen als uw werknemers in dat geval op minimaal 128 dagen per jaar naar een vaste werkplek reizen, mag u hen dan nog een vaste onbelaste reiskostenvergoeding betalen. U kunt de reiskostenvergoeding eventueel ook nog onderbrengen in de vrije ruimte, maar let er dan op dat u die ruimte niet overschrijdt en u dus de eindheffing van 80% moet betalen.

Wel onbelaste vergoeding voor werkelijke woon- werkkilometers

U kunt wel een onbelaste vergoeding betalen voor de werkelijk gemaakte woon-werkkilometers. Dit is een gerichte vrijstelling, waardoor de vergoeding niet meetelt voor de vrije ruimte. Dit betekent dat u moet bijhouden hoeveel dagen uw werknemers naar het werk reizen en hoeveel dagen zij thuiswerken. Omdat u aan het begin van het jaar niet precies weet hoeveel reisdreigingen uw werknemers zullen maken tussen woon- en werkplek, moet u regelen dat zij alsnog voor een vaste reiskostenvergoeding in aanmerking komen, zodra zij aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoen.

Einde versoepeling reisaf trek

Het kabinet heeft niet aangegeven dat ook de versoepeling van de reisaf trek nog even wordt voortgezet totdat er een besluit is genomen. Voorlopig moet u er dus van uitgaan dat de reisaf trek per 1 januari 2021 is vervallen. Is het reispatroon van de werknemer – bijvoorbeeld door het thuiswerken – gewijzigd, dan zal ook de reisaf trek daarop moeten worden afgestemd.

Andere vaste kostenvergoedingen

Onder voorwaarden mag u voor gericht vrijgestelde en intermediaire kosten een vaste, onbelaste kostenvergoeding geven, die niet ten koste gaat van de vrije ruimte. In 2020 hoefde u deze kostenvergoeding niet aan te passen. Ook als uw werknemers bepaalde kosten niet meer maakten. Het kabinet heeft ook ten aanzien van deze goedkeuring niet aangegeven dat deze tijdelijk wordt voortgezet, dus moet u er van uitgaan dat de goedkeuring niet meer geldt in 2021. Werken uw werknemers bijvoorbeeld ook in 2021 veel thuis, dan moet u na zes weken beoordelen of zij nog steeds de kosten maken waarvoor zij de vaste onbelaste kostenvergoeding krijgen. Als dat het niet geval is, dan moet u de vergoeding voor deze kosten stopzetten, belasten of ten laste van de vrije ruimte brengen. Ook zult u dan op grond van een steekproef nieuwe afspraken moeten maken met uw werknemers en dit afstemmen met de Belastingdienst.

Afrekenen over levenslooptegoed

Hebt u werknemers in dienst of in dienst gehad die hun levenslooptegoed nog niet hebben opgenomen? Zij moeten aan het eind van het jaar hierover hebben afgerekend met de Belastingdienst. De afwikkeling vindt als volgt plaats. Heeft de werknemer het levenslooptegoed op 1 november 2021 nog steeds niet opgenomen, dan moet de bank (of andere instelling die het levenslooptegoed beheert) loonheffing inhouden en afdragen in plaats van u als (ex-)werkgever. De bank is geen premies werknemersverzekeringen en geen inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd over het levenslooptegoed. Maar neemt de werknemer het tegoed wel vóór 1 november 2021 op, dan blijft u inhoudingsplichtig voor de loonheffing. Ook bent u dan wel premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd. Het kan dus voordelig zijn als de werknemer zijn tegoed niet voor 1 november 2021 opneemt.

Verwerking in aangiften

De bank past geen heffingskortingen – dus ook geen levenslooptverlofkorting – toe bij de inhouding van de loonheffing. De werknemer kan de heffingskortingen in de aangifte inkomstenbelasting 2021 toepassen. Het tegoed wordt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking belast volgens de witte tabel voor bijzondere beloningen. Was de werknemer op 1 januari 2021 61 jaar of ouder, dan wordt de levenslooptuitkering aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking en belast volgens de groene tabel bijzondere beloningen.

⚠ Let op!

De uitbetaling van het levenslooptegoed kan voor uw werknemer gevolgen hebben voor inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen.



Vaststelling NOW 1.0

De komende tijd krijgt u duidelijkheid over de precieze hoogte van de NOW 1.0-subsidie die u over maart, april en mei 2020 hebt aangevraagd. Op grond van de eerste 20.000 aanvragen voor de definitieve vaststelling van de NOW 1.0-subsidie is de verwachting dat ongeveer 60% van de aanvragers te veel NOW 1.0-subsidie hebben ontvangen en dit zullen moeten terugbetalen. Minister Koolmees van SZW heeft echter met het UWV afgesproken dat er coulant wordt omgegaan met betaaltermijnen. Als u NOW 1.0-subsidie moet terugbetalen, kunt u contact opnemen met het UWV om hierover afspraken te maken.

Aanvragen NOW 3.0 tweede tijdvak

De NOW 3.0-subsidie is in drie tijdvakken verdeeld en kan in drie fasen worden aangevraagd. Het loket is gesloten voor het eerste tijdvak (oktober t/m december 2020). Het tweede tijdvak van NOW 3.0 loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021. Eind vorig jaar heeft het kabinet besloten dat de afbouw van de NOW 3.0-regeling vanaf 1 januari 2021 niet doorgaat. Daarom is het vergoedingspercentage in het tweede tijdvak gelijk gebleven aan het eerste tijdvak. Dit betekent dat het maximale vergoedingspercentage 80% van de loonsom bedraagt. Hebt u ook voor het eerste tijdvak NOW 3.0-subsidie gehad, dan moeten de omzetperiodes op elkaar aansluiten. Het maximaal te vergoeden SV-loon per werknemer bedraagt € 9.718 per maand (2x het maximum dagloon van € 4.859). Na het toekennen van de subsidie, krijgt u in drie termijnen een voorschot van 80% uitbetaald. U mag ook in het tweede tijdvak de loonsom geleidelijk verminderen met 10%, bijvoorbeeld door natuurlijk verloop in het personeelsbestand, door minder personeel aan te houden of door een vrijwillig loonoffer te vragen van uw werknemers. U komt in het tweede tijdvak voor NOW 3.0-subsidie in aanmerking als u tenminste een omzetverlies heeft van 20%. U kunt voor dit tijdvak vanaf **15 februari** tot en met **14 maart 2021** NOW 3.0-subsidie aanvragen.

Ook in 2021 geen herziening lage WW-premie bij meeruren

Sinds 1 januari 2020 betaalt u een hoge of lage premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), afhankelijk van de contractvorm. De toegepaste lage premie (in 2021: 2,70%) moet daarbij achteraf worden herzien in de hoge premie (in 2021: 7,70%) als de werknemer binnen een kalenderjaar op jaarbasis meer dan 30% meer uren krijgt verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen. De regeling werd in 2020 op dit punt voor alle werkgevers buiten toepassing gelaten. Dit geldt ook in 2021.

Laat uw beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2021 controleren

U heeft waarschijnlijk inmiddels de beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) ontvangen van de Belastingdienst. Het is verstandig om deze beschikking goed te (laten) controleren, want het komt regelmatig voor dat de beschikking niet goed wordt vastgesteld. Veel voorkomende fouten zijn onjuiste loonsommen waarop de premie is gebaseerd, maar ook foutieve bedragen van aan u toegerekende uitkeringen van (ex-)werknemers of het onterecht toerekenen van uitkeringslasten, bijvoorbeeld van werknemers die nooit bij u hebben gewerkt. Mocht de beschikking niet juist zijn, dan moet u binnen zes weken bezwaar (laten) maken tegen de beschikking.

Premie Zvw 2021

U betaalt over het loon van uw werknemers meestal de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw). In bepaalde gevallen betaalt de werknemer zelf een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, die u dan inhoudt op zijn/haar nettoloon. Dat geldt bijvoorbeeld voor pseudo-werknemers (opting-in), maar ook voor dga's (bestuurders van hun bv) die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De heffing of bijdrage wordt berekend over het loon van de werknemer tot een bepaald maximum. Het maximumbijdrageloon is in alle gevallen gelijk en is in 2021 verhoogd naar € 58.311 (in 2020: € 57.232). Het percentage van de werkgeversheffing Zvw is in 2021 verhoogd van 6,70% naar 7,00%. Het percentage werknemersbijdrage Zvw bedraagt 5,75% in 2021 (in 2020: 5,45%).

Inhouding nominale premie Zvw op minimumloon

Op het verbod op inhoudingen op het minimumloon worden enkele uitzonderingen toegestaan, maar dan moet u wel aan de voorwaarden voldoen. Een van die uitzonderingen betreft de zorgverzekeringspremie. U mag met een schriftelijke machtiging van de werknemer de kosten voor de zorgverzekering op het uit te betalen minimumloon inhouden tot maximaal het bedrag van de gemiddelde nominale premie die een verzekerde voor de zorgverzekering betaalt. In 2021 is dat € 122,75 per maand.



Minder LIV en jeugd-LIV

U kunt in 2021 minder Lage-inkomensvoordeel (LIV) krijgen. Het LIV bedraagt € 0,49 (in 2020: € 0,51) per verloond uur, met een maximum van € 960 (in 2020: € 1.000) per werknemer per kalenderjaar. De hoogte van het LIV wordt in 2021 gebaseerd op het gemiddelde uurloon van € 10,48 of meer, maar niet meer dan € 13,12.

Ook minder jeugd-LIV

De uurloongrenzen voor het jeugd-LIV voor jongeren worden pas bekendgemaakt per 1 juli 2021. Dan is namelijk pas bekend hoeveel hoger het wettelijk minimum jeugdloon is ten opzichte van 2020. Wel is al zeker dat het jeugd-LIV in 2024 helemaal wordt afgeschaft.



LKV's aanvragen

U kunt via uw loonaangifte loonkostenvoordelen (LKV's) aanvragen voor werknemers in bepaalde doelgroepen.

Die groepen werknemers zijn:

1. werknemers van 56 jaar of ouder;
2. arbeidsgehandicapte werknemers;
3. iemand uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden; en
4. herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers met een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

Voor de groepen 1 en 2 kunt u maximaal 3 jaar een tegemoetkoming krijgen. Voor groep 4 is die termijn 1 jaar. Het LKV bedraagt in 2021 voor deze groepen € 3,05 per verloond uur en maximaal € 6.000 per werknemer per jaar. Aan het LKV voor groep 3 is geen maximumduur gekoppeld. U krijgt het LKV voor deze groep, zolang de werknemers van deze doelgroep aan de voorwaarden voldoen. Het LKV bedraagt in 2021 in dat geval € 1,01 per verloond uur en maximaal € 2.000 per werknemer per jaar.

Doelgroepverklaring

Wilt u gebruikmaken van de LKV's, dan moet u over een doelgroepverklaring beschikken. De werknemer (of u met een machtiging van de werknemer) moet de doelgroepverklaring aanvragen binnen 3 maanden na de datum van indiensttreding (doelgroepen 1, 2 en 3) of van herplaatsing na twee jaar ziekte (doelgroep 4). Deze aanvraagtermijn was in 2020 tijdelijk 6 maanden vanwege de uitbraak van het coronavirus, maar is inmiddels weer teruggebracht naar 3 maanden.

Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

Vanaf 1 januari 2021 is een belangrijke compensatieregeling voor kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) van start gegaan. Deze regeling vergoedt de betaalde transitievergoedingen bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of overlijden van de werkgever. U komt voor deze compensatie in aanmerking als u aan de volgende voorwaarden voldoet:

- U hebt voor tenminste één werknemer toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege een (voorgenomen) bedrijfsbeëindiging. Heeft u hiervoor geen toestemming van het UWV, dan moet de kantonrechter de arbeidsovereenkomst hebben ontbonden voor tenminste 1 werknemer;
- De arbeidsovereenkomst is beëindigd, omdat de arbeidplaats is vervallen door het stoppen van de onderneming als gevolg van pensionering of overlijden van de werkgever;
- U hebt in de tweede helft van het kalenderjaar vóór het jaar waarin de ontslagvergunning wordt ingediend voor de eerste werknemer, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst;

- De bruto transitievergoeding is betaald op of na 1 januari 2021 én binnen negen maanden na de ontslagvergunning of ontbinding door de kantonrechter.

⚠ Let op!

De compensatiemogelijkheid bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte van de werkgever is nog niet in werking getreden op 1 januari 2021. Er wordt eerst nog onderzocht hoe dit moet worden beoordeeld.

Hoogte compensatie

De compensatie bedraagt maximaal de transitievergoeding die u op grond van de wet verschuldigd bent. Als u met een werknemer een hogere transitievergoeding afspreekt, krijgt u dus minder compensatie dan de vergoeding die u heeft betaald aan de werknemer. Bovendien geldt er een wettelijk maximum dat jaarlijks wordt vastgesteld. Dat bedraagt voor 2021 € 84.000 of één jaarsalaris als dat hoger is. Werkgeverspremies en wettelijke rente worden niet gecompenseerd.

Aanvraag

U kunt de compensatie [aanvragen](#) tot negen maanden na de datum waarop u voor de eerste werknemer de ontslagvergunning hebt gekregen of de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden.

Minder strafheffing bij vervroegd pensioen

Bent u van plan om werknemers vervroegd met pensioen te laten gaan, maak dan gebruik van een verzachting van de strafheffing van 52% door de invoering van een drempelvrijstelling van maximaal € 1.847 per maand. Alleen als u per maand meer uitbetaalt, moet u over het meerdere de strafheffing van 52% betalen. De strafheffing bij vervroegd pensioen komt bovenop de loonbelasting en premies die u moet inhouden en afdragen. De hoogte van de uitkering is gekoppeld aan de AOW-uitkering van de werknemer en omvat maximaal een periode van 36 maanden eindigend bij de AOW-leeftijd van de werknemer. Let op, het was de bedoeling dat deze verzachting per 1 januari 2021 in werking zou treden. Maar de Eerste Kamer had het wetsvoorstel dat dit mogelijk maakt toen nog niet aangenomen. Dat gebeurt waarschijnlijk in de loop van januari.

Meer vrijgesteld sparen voor verlof

Een andere maatregel om uw werknemers de mogelijkheid te bieden meer flexibel de AOW-leeftijd te bereiken, betreft de verhoging van het vrijgestelde maximum voor het opsparen van rechten op vakantieverlof en compensatieverlof. Deze maatregel zou op 1 januari 2021 in werking treden, maar ook dit is nog onzeker omdat de Eerste Kamer het hiervoor genoemde wetsvoorstel nog moet aannemen. Zodra dat is gebeurd, mogen uw werknemers maximaal de arbeidsduur over 100 weken vrijgesteld aan verlofrechten opsparen. In 2020 was dat nog tot maximaal een arbeidsduur over 50 weken. Uw werknemers kunnen dit verlof bijvoorbeeld inzetten om minder te gaan werken of om eerder te stoppen met werken met behoud van salaris.

Nieuw payrollpensioen

Payrollwerkers vallen sinds 1 januari 2021 niet meer onder de verplichte regeling van StiPP. Uw payrollwerkers hebben, onder voorwaarden, recht op een adequaat pensioen. Belangrijkste voorwaarde is dat de inlenende werkgever of de sector waartoe hij/zij behoort, een pensioenregeling kent voor gelijke of gelijkwaardige functies. Een 'adequaat pensioen' kan de pensioenregeling van het inlenende bedrijf zijn of u kunt zelf een regeling opzetten voor uw payrollwerkers. Kiest u voor de laatste optie, dan moet de regeling een ouderdoms- en nabestaandenpensioen kennen, er mag geen wachttijd worden gehanteerd en de werkgeversbijdrage moet minimaal 14,5% van de pensioengrondslag zijn. Hebt u dit nog niet of onvoldoende geregeld? Vraag een pensioenadviseur om u te adviseren, zodat u dit op de rit krijgt.

AOW-leeftijd blijft gelijk

Net als in 2020 is de AOW-leeftijd ook in 2021 66 jaar en 4 maanden. In 2022 wordt de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden en in 2023 66 jaar en tien maanden. In 2024 en 2025 bedraagt de AOW-leeftijd 67 jaar. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting, waarbij de AOW-leeftijd minder snel stijgt doordat 1 jaar hogere levensverwachting leidt tot 8 maanden hogere AOW-leeftijd.



CHECKLIST STARTPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Houd rekening met minder vrije ruimte

Check of u in 2020 de vrije ruimte in de werkkostenregeling hebt overschreden en zo ja, geef dan in de tweede loonaangifte van 2021 80% eindheffing aan over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon

Voorkom 80% eindheffing door in de loop van het jaar tussentijds te controleren of de vrije ruimte wordt overschreden

Heeft u al eindheffing betaald in 2020? Check dan of u achteraf niet te veel of te weinig eindheffing hebt betaald en corrigeer dit in de tweede loonaangifte van 2021

Overweegt u om in een elektrische auto van de zaak te gaan rijden? Met het oog op de verdere verhogingen in de bijtelling de komende jaren, is het verstandig om dat dit jaar te gaan doen

Blijft u rijden in een elektrische auto waarvan de 60-maandentermijn in 2021 afloopt, wees er dan op bedacht dat u dan met een veel hogere bijtelling te maken krijgt

Houd rekening met de deadline (*1 april 2021*) voor het versoepelde beleid ten aanzien van uw wettelijke administratieve verplichtingen

Maak gebruik van de verruimde vrijstelling voor scholingskosten voor werknemers van wie u afscheid hebt genomen

Houd uw bedrijf zich bezig met research en development? Maak dan gebruik van de verruimde S&O-afdrachtvermindering

Investeert u in nieuwe bedrijfsmiddelen? Benut de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK)

Benut de verzachte strafheffing als u werknemers vervroegd met pensioen wilt laten gaan

Zorg voor de benodigde faciliteiten voor een veilige thuiswerkplek voor uw werknemers

Gebruik de gerichte vrijstellingen voor arbo-voorzieningen en voor noodzakelijke ICT- en mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur voor uw thuiswerkers

Controleer of u de vaste reiskostenvergoedingen van uw werknemers moet aanpassen

Check of u de vaste onbelaste kostenvergoedingen van uw thuiswerkende werknemers moet stopzetten, belasten of ten laste van de vrije ruimte moet brengen

Is dat het geval: doe een steekproef om nieuwe afspraken met uw werknemers te maken en stem dit af met de Belastingdienst

Moet u NOW 1.0-subsidie terugbetalen? Neem dan contact op met het UWV voor een betalingsregeling

Vraag tijdig NOW 3.0-subsidie aan voor het tweede tijdvak (1 januari 2021 tot 1 april 2021)

Laat uw beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2021 controleren