

Klaar voor 2021 met HR en Payroll



Salure
Samen slim vooruit

2021: de highlights

Is jouw HR- en salarisadministratie klaar voor een succesvol 2021? In dit whitepaper nemen we de belangrijkste wijzigingen en regelingen met je door.

2020 zit er bijna op. Verschillende maatregelen lopen voorlopig door, maar gelukkig lijkt het einde van de coronacrisis in zicht te komen. Om werkgevers door de crisis te helpen, zijn er verschillende regelingen in het leven geroepen en wijzigingen doorgevoerd. Lees in dit whitepaper hoe jij kosten bespaart en je administratie optimaal inricht voor 2021.

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- NOW-regeling
- Reiskostenvergoeding
- Fiscale uitruilmogelijkheden
- Verruiming werkkostenregeling (WKR)
- Aanvullend geboorteverlof
- Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)
- Baangerelateerde investeringskorting (BIK)
- Levensloop
- SLIM
- Emissievrije auto's
- Besparingstips
- Nieuwe cijfers en percentages

Heb je nog vragen over een van deze onderwerpen? Neem dan contact met ons op via advies@salure.nl. Namens Salure wensen wij je alvast goede feestdagen en een gezond 2021!



NOW-regeling

De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) werd dit najaar voor de derde keer verlengd. De NOW-regeling voorziet in een tegemoetkoming in de loonkosten en is van toepassing op zowel vaste als flexibele arbeidskrachten.

NOW 3.0 ging op 1 oktober van start. In dit derde pakket waren een aantal duidelijke wijzigingen ten opzichte van de twee eerdere steunpakketten, waarvan een aantal op 9 december werden doorgevoerd. Dit zijn de belangrijkste wijzigingen van de NOW 3.0 op een rijtje:

3 tijdvakken

NOW 3.0 omvat 3 tijdvakken van 3 maanden. Het eerste tijdvak start op 1 oktober 2020 en het derde eindigt op 30 juni 2021.

Minimaal omzetverlies

Om in aanmerking te komen voor NOW 3.0, moet de werkgever in de eerste twee tijdvakken een minimaal (verwacht) omzetverlies lijden van 20%. In het derde tijdvak van NOW 3.0 is dat 30%.

Afbouw maximale vergoeding én loonsom

Bij NOW 3.0 gaat het maximale vergoedingspercentage van 80% in de eerste twee tijdvakken, naar 60% in het derde tijdvak (vanaf 1 april).

Hier staat tegenover dat de overheid werkgevers de mogelijkheid biedt om de loonsom af te bouwen met 10% in de eerste twee tijdvakken tot 20% in het derde tijdvak. Met deze afbouw wil het kabinet bedrijven tegemoetkomen die langdurig omzetverlies lijden.

Werkgevers kunnen deze afbouw faciliteren door natuurlijk verloop, een vrijwillig loonoffer of eventueel het afscheid nemen van werknemers. In het licht van dit laatste, vormt het ontslaan van werknemers vanwege bedrijfseconomische redenen geen reden voor een korting op de tegemoetkoming. Wanneer er sprake is van ontslag om bedrijfseconomische redenen, moet dit gemeld worden bij het UWV.

Aanvragen NOW 3.0

De NOW 3.0 kan sinds 16 november worden aangevraagd. De aanvraag voor het eerste tijdvak (oktober, november en december) kan tot en met 27 december 2020 worden ingediend. Meer weten over de NOW 3.0? Houd dan salure.nl/nieuws in de gaten.



Reiskostenvergoeding

2020 was het jaar waarin we zo veel mogelijk thuiswerkten. Met het veranderen van het reispatroon van een groot deel van de bevolking, is er ook het een en ander veranderd met betrekking tot de reiskostenvergoeding.

Voor 2020 gold dat de vaste reiskostenvergoeding op gebruikelijke wijze toegepast mocht worden, ook al vond de reisebeweging niet plaats. Dit geldt tot 1 februari 2021. Werkgevers mochten hier zelf een keuze in maken. Sommigen betaalden de vaste vergoeding door, anderen gingen vergoeden op basis van daadwerkelijke reisebewegingen.

Verplichting bewijslast reiskosten vanaf 2021

Eerder werd aangekondigd dat je in 2021 geen gebruik meer mag maken van de volledige reiskostenvergoeding, zoals in 2020. In 2021 zou je moeten voldoen aan de 36 weken of 128 dagen-eis om een vaste vergoeding te geven. Het alternatief is om de reiskosten te vergoeden op basis van de werkelijk gereisde afstand. De zekerste optie is om gebruik te maken van declaraties achteraf. Dit kun je het makkelijkste via verzameldeclaraties in AFAS vastleggen. Let op: in januari 2021 komt het kabinet hier op terug.

Wat betekent dit voor uitruilmogelijkheden?

De reiskostenvergoeding is een gerichte vrijstelling op de vrije ruimte, wat de mogelijkheid biedt om fiscaal uit te ruilen. Heb je vóór 13 maart 2020 vastgelegd dat je gebruik wilt maken van de fiscale uitruil? Dan kun je tot 1 februari 2021 tot het fiscale maximum uitruilen, ook wanneer er vanwege corona geen reiskostenvergoeding betaald is.

In het rekenvoorbeeld rechts zie je dat wanneer je de fiscale uitruil niet voor 12 maart hebt vastgelegd, de fiscale ruimte om de reiskosten uit te ruilen aanzienlijk lager is.

Scenario 1

Simone werkt full time en reisde 5 keer per week 15 km naar werk. Er is voor 13 maart vastgelegd dat er wordt uitgeruild en dat de vaste reiskostenvergoeding wordt doorbetaald.

Recht op reiskostenvergoeding: $15 \text{ km} * 2 * 0,19 * 214 = €1.219,80$ per jaar à €101,65 per maand

Haar werkgever vergoedt reizen boven de 10 km: $5 \text{ km} * 2 * 0,19 * 214 = €406,60$ per jaar à €33,88 per maand

Fiscale ruimte om te ruilen: €1.219,80 - €406,60 = €813,20 per jaar à €67,67 per maand

(Dit kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor een Eindejaarsbonus van €1.000,-. Hiervan wordt dan slechts €1.000 - €813,20 = €186,80 belast)

Scenario 2

Simone reist sinds maart 2020 nog maar 40% van de tijd, 2 dagen per week. Er zijn voor 13 maart geen uitruilafspraken gemaakt met betrekking tot de vaste reiskostenvergoeding. De vaste reiskostenvergoeding van €33,88 is wel doorbetaald.

Recht op reiskostenvergoeding: $€101,65 * 40\% = €40,66$ per maand.

Fiscale ruimte om uit te ruilen: €40,66 - €33,88 = €6,78 per maand

Fiscale uitruilmogelijkheden

Naast de reiskostenvergoeding, zijn er nog veel meer fiscale uitruilmogelijkheden. Het voordeel hiervan is dat dit zowel de lasten voor de werkgever, als voor de werknemer verlaagt.

Mocht je nu minder uitruilmogelijkheden hebben vanuit de reiskostenvergoeding, kun je kijken of je iets uit de vrije ruimte kunt gebruiken.

Een voordeel is dat de werkkostenregeling in 2020 verruimd is. Over de eerst €400.000 van de loonsom mag je 3% gebruiken als vrije ruimte. Over het bedrag daarboven geldt een percentage van 1,2%.

Bonus van €2.400 als normaal beschouwd

Daarnaast is er vastgesteld dat een bonus vanuit de vrije ruimte van €2.400 als normaal wordt beschouwd. Hiervoor kun je dus gebruik maken van de vrije ruimte, mits je dit voor een homogene groep binnen de organisatie inzet.

80% eindheffing bij overschrijden vrije ruimte

Let wel op bij het berekenen van de vrije ruimte: Bij het overschrijden van het maximale bedrag geldt een eindheffing van 80%.

Overige uitruilmogelijkheden

Daarnaast gelden nog steeds de standaard uitruilmogelijkheden met betrekking tot bijvoorbeeld vakbondscontributies en fietsregelingen. Dit gaat op dezelfde manier als altijd, maar nu kun je dus kijken of je daar de vrije ruimte in de WKR nog voor kunt gebruiken.





Werkkosten- regeling

In de werkkostenregeling mogen werkgevers een percentage van het totale fiscale loon van de onderneming besteden aan onbelaste vergoedingen voor de werknemers. Het percentage dat in 2020 werd verhoogd, wordt in 2021 weer verlaagd.

De vrije ruimte werd in 2020 dus verhoogd van 1,7% naar 3% over de eerste €400.000 van de loonsom. Over de loonsom daarboven bedroeg de vrije ruimte 1,2%. Dit gebeurde met terugwerkende kracht tot 1 januari vanwege de coronacrisis. Dit betekende een belastingvoordeel voor werkgevers, zodat zij hun werknemers extra tegemoet konden komen in crisistijd.

2021: vrije ruimte weer omlaag

Per 1 januari 2021 gaat de vrije ruimte weer omlaag naar 1,7% over de eerste €400.000 van het totale fiscale loon. Terug naar 'het oude normaal,' z gezegd. Over de loonsom boven de €400.000 daalt de vrije ruimte naar 1,18%.

Ook in 2021: verruiming gerichte vrijstelling scholingskosten

Met een groeiende werkloosheid is het belangrijk dat mensen zo snel mogelijk naar een andere baan kunnen switchen. Hiervoor is een verruiming gekomen van scholingskosten die dienen ter verwerving van inkomen.

Dit geldt ook voor scholingskosten voor een werknemer die uit dienst treedt en aan de slag gaat bij een nieuwe werkgever. Je kunt dan de scholingskosten verrekenen in de WKR.

Deze verruiming van de gerichte vrijstelling scholingskosten is nadrukkelijk niet bedoeld voor het onderhouden en verbeteren van kennis en vaardigheden van de werknemer zelf.

Meer tijd voor de aangifte

De aangifte van de werkkostenregeling over 2020 moet uiterlijk in het tweede tijdvak van 2021 worden ingediend (voorheen moest dit al in het eerste tijdvak).

De loonaangifte van februari is dus de uiterlijke loonaangifte waarbij je de WKR moet opgeven. De loonaangifte van februari moet uiterlijk 31 maart aanwezig zijn bij de Belastingdienst.



Aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner recht op aanvullend geboorteverlof, betaald door het UWV. De duur van dit verlof bedraagt vijf keer het aantal werkuren per week en kan tot zes maanden na de geboorte worden opgenomen.

Let op: de partner moet éérst het geboorteverlof opnemen, voordat het aanvullend geboorteverlof kan worden opgenomen. Dit kan niet met terugwerkende kracht. Hier zijn 4 vragen die elke werkgever moet stellen over het aanvullend geboorteverlof:

Vraag 1: Hoe verloopt de doorbetaling van het aanvullend geboorteverlof?

Dit hangt onder meer af van de toegepaste cao. Voor het primair en voortgezet onderwijs, gelden bijvoorbeeld verschillende percentages. Op basis van de cao zijn er vier opties voor het uitbetalen van het aanvullend geboorteverlof:

1) 70% van het UWV-dagloon wordt betaald, geen extra aanvulling

Dit kan het UWV ofwel rechtstreeks aan de werkgever of de werknemer betalen. Het is raadzaam om te kiezen voor rechtstreekse betaling van de opgenomen verlofuren aan de werknemer.

2) De werkgever betaalt zelf een percentage van het loon door

In de cao kan zijn vastgelegd dat de werkgever een percentage van het loon zelf doorbetaalt over de opgenomen verlofuren. Vaak is dit 70% van het loon.

3) De werkgever betaalt het volledige loon door

In de cao kan ook zijn vastgelegd dat de werkgever het volledige loon doorbetaalt over de opgenomen verlofuren.

4) De werkgever vult de uitkering aan

Het UWV betaalt 70% van het UWV-dagloon. De werkgever vult dit verder aan.

Bij opties 2, 3 en 4 betaalt het UWV de uitkering aan de werkgever en betaalt de werkgever de werknemer door. Er zijn in AFAS verschillende looncomponenten beschikbaar om de uitkering van het UWV te boeken en in de financiën te verwerken.

Aanvullend geboorteverlof

Als je hebt vastgesteld hoe je het verlof wilt (laten) doorbetalen, zijn er nog 3 belangrijke punten waar je als werkgever over na moet denken.

Vraag 2: Welke mogelijkheden heeft de werknemer om het verlof op te nemen?

De werknemer heeft een verlofrecht van 5 weken. Dit verlof mag worden opgenomen tot 6 maanden na de geboorte van het kind. Dit kan in één keer worden opgenomen, of wekelijks een bepaald aantal uur.

Vraag 3: Hoe gaan de betrokken pensioenfondsen om het aanvullend geboorteverlof?

Wordt er tijdens het verlof pensioen opgebouwd of niet? Per pensioenfonds verschilt het hoe er met aanvullend geboorteverlof wordt omgegaan. Als werkgever zul je dit zelf met je pensioenfonds moeten afstemmen.

Voor de grote pensioenfondsen heeft AFAS de nodige aanpassingen verwerkt. Heb je een eigen pensioenregeling? Dan zullen er waarschijnlijk aanpassingen nodig zijn in de pensioenregeling in AFAS.

Vraag 4: Hoe richt ik het aanvullend geboorteverlof in AFAS in?

Vanaf Profit 15 biedt AFAS de mogelijkheid om het aanvullend geboorteverlof in te richten. Je kunt InSite zo inrichten dat de werknemer zelf het geboorteverlof kan aanvragen en dat het verlof automatisch berekend wordt. Salure kan hierbij helpen.





RVU drempel-vrijstelling

Voor 2021 is een tijdelijke vrijstelling voor de regeling vervroegd uittreden voorgesteld. Dit voorstel wordt op 12 januari behandeld door de Eerste Kamer. Hierdoor zou het werkgevers minder geld kosten om werknemers voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te laten gaan.

Normaal gesproken moet de werkgever een boetepercentage van 52% over de aangeboden ontslagvergoeding betalen als hij een werknemer vóór de AOW-gerechtigde leeftijd laat stoppen met werken.

Nu wordt er voor 2021 voor bepaalde groepen waarschijnlijk een vrijstelling in het leven geroepen. Dit betekent dat het boetepercentage van 52% vervalt voor medewerkers die binnen 3 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst gaan.

Salure
Samen slim vooruit

Hierbij geldt een drempelvrijstelling van €1.767 per maand. Het bedrag daarboven wordt belast met een heffing van 52%. Het kostenvoordeel wordt duidelijk aan de hand van het volgende voorbeeld:

Rekenvoorbeeld

Jan is 64 jaar en zijn werkgever wil hem 24 maanden voor zijn AOW-leeftijd laten gaan. Hij heeft recht op een vertrekvergoeding van €50.000. Hieronder zie je het bedrag dat de werkgever aan de RVU-heffing zou moeten betalen met en zonder de gerichte vrijstelling.

2020 (zonder vrijstelling)

Vergoeding vertekregeling: €50.000
Heffing RVU: €50.000 * 52% = €26.000

2021 (met vrijstelling)

Vergoeding vertekregeling: €50.000
Drempelvrij bedrag: €1.767 * 24 maanden = €42.408
Heffing RVU: (€50.000 - €42.408) * 52% = €3.947,84

De werkgever is dus €26.000 - €3.947,84 = €22.052,16 minder geld kwijt aan de RVU-heffing.



Baangerelateerde investeringskorting

De BIK is een nieuwe regeling die met Prinsjesdag werd aangekondigd. De baangerelateerde investeringskorting is een afdrachtsvermindering op basis van nieuwe investeringen in bedrijfsmiddelen.

Deze investeringskorting bedraagt 3,9% van het investeringsbedrag voor investeringen tot € 5.000.000. Bij investeringen boven de € 5.000.000 is de korting 1,8% van het investeringsbedrag.

Het verrekenen van de BIK in de loonaangifte

De baangerelateerde investeringskorting wordt verrekend met de loonheffing op de loonaangifte. Het totale bedrag aan loonheffing moet dus hoog genoeg zijn om optimaal te profiteren van de korting.

De voorwaarden

De regeling geldt voor investeringen waarbij de werkgever op of na 1 oktober 2020 een investeringsverplichting is aangegaan. Deze investeringen moeten tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022 volledig betaald zijn. Binnen 6 maanden na de volledige betaling moet je de investering ook daadwerkelijk gebruiken in je onderneming.

Ook de omvang van de investering is aan eisen gebonden. Zo moet de investering per bedrijfsmiddel minimaal € 1.500 bedragen en € 20.000 per aanvraag. Per kalenderjaar kan een werkgever maximaal vier aanvragen doen voor de BIK.

Rekenvoorbeeld:

Investering: €25.000.000 aan vrachtwagens

3,9% korting over de eerste €5.000.000 =
€195.000

1,8% korting over de overige €20.000.000 =
€360.000

Totale korting uit de BIK: 555.000

Levensloop

Het is een oude regeling waar we eind 2021 afscheid van gaan nemen: de levensloopregeling. Waar moet je als werkgever rekening mee houden?

2021 is het laatste jaar waarin een medewerker die al aan de regeling meedoet, nog inleg kan doen van de premie. In 2022 bestaat de regeling niet meer. Dit betekent dat de regeling na 2021 vrij valt en direct wordt uitgekeerd.

Heb je medewerkers in dienst die van de regeling gebruik maken? Zorg er dan voor dat ze na gaan denken over de manier waarop de regeling geldelijk moet worden gemaakt.

In 2021 heb je nog de keuze om het maandelijks uit te laten keren of er mee te stoppen en alles in een keer uit te laten keren. Na 31-12-2021 heb je deze keuze niet meer.

SLIM

Voor het MKB en grootbedrijven uit de landbouw, horeca en recreatiesector is een nieuwe subsidieregeling in het leven geroepen: de SLIM (Stimuleringsregeling Leren en Ontwikkeling). De SLIM-subsidie moet organisaties stimuleren om te investeren in het personeel.

De overheid stelt vanaf 2020 €48 miljoen beschikbaar voor het MKB en €1,2 miljoen voor grootbedrijven uit landbouw, horeca en recreatie. Per aanvraag kan er maximaal € 24.999 subsidie worden aangevraagd, met uitzondering van landbouwbedrijven. Dit kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor loopbaanadvies, onderzoek naar scholingsbehoefte binnen het bedrijf of het opzetten van praktijkleerplaatsen.

Specifieke voorwaarden en updates rondom deze regeling vind je op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Emissievrije auto's: bijtelling

Vanuit het klimaatakkoord is er een wetsvoorstel over emissievrije auto's opgenomen in het Belastingplan 2021. Naar verwachting gaat deze wijziging in per 1 juni 2021.

Korting op de bijtelling voor duurzame auto's
Voor auto's die op waterstof of zonne-energie rijden, komt er met ingang van 1 januari 2021 een korting op de bijtelling. Deze korting bedraagt 10%.

Ook voor elektrische auto's geldt in 2021 een korting op de bijtelling van 10%, maar deze wordt wel gemaximeerd tot €6.300. Deze korting op de fiscale bijtelling wordt de komende jaren geleidelijk afgebouwd.

Besparingstips

Er zijn flink wat regelingen en wijzigingen om in 2021 mee rekening te houden. Daarom geven we je graag tot slot nog een paar tips mee op slim het nieuwe jaar in te gaan:

1. Denk aan de fiscale uitruilmogelijkheden. Zorg dat je aan het begin van het jaar hebt geregeld wie waarvan gebruik gaat maken.
2. Kijk of de regeling Vervroegd Uittreden relevant is voor medewerkers die hier gebruik van willen en kunnen maken.
3. Ga na welke mogelijkheden er binnen de organisatie zijn om gebruik te maken van de baangerelateerde investeringskorting (BIK).
4. Bonus AFAS-tip voor administrateurs: vanaf Profit 17 is het niet meer nodig om salarisverwerkingsplannen per maand aan te maken. Dankzij nieuwe functionaliteit kunnen de salarisverwerkingsplannen voor het hele jaar voor alle werknemers in één keer worden aangemaakt.





Nieuwe cijfers en percentages

Zoals elk jaar worden de verschillende percentages aangepast. Dit zijn de belangrijkste wijzigingen op het komend jaar mee rekening te houden:

Inkomensafhankelijke premie zorgverzekeringswet gaat omhoog

In 2021 wordt de inkomensafhankelijke premie zorgverzekeringswet verhoogd van 6,7% naar 7,0%. Dit is een verhoging van de werkgeverslasten en dus een fiscaal nadeel voor de werkgever.

Vervroegde verhoging arbeidskorting

De arbeidskorting zou met ingang van 2022 met € 73 omhoog gaan. Vanwege de huidige ontwikkelingen is besloten om deze verhoging al met ingang van 1 januari 2021 door te voeren. Dit is een belastingvoordeel voor de werknemer.

Daling eerste schijf inkomstenbelasting

De inkomstenbelasting daalt vanaf 2021 voor jaarinkomens die in de eerste schijf vallen. De eerste belastingschijf geldt voor een belastbaar jaarinkomen tot € 68.507.

Het belastingpercentage daalt met ingang van 2021 van 37,35% (2020) naar 37,10%.

Tussen 2022 en 2024 zal het percentage verder dalen tot 37,03%. Dit betekent dus nog meer belastingvoordeel voor de werknemer.

Daling percentages WW-premie

In 2020 werden in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) een lage WW-premie (2,7%) en een hoge WW-premie (7,7%) ingevoerd.

Dit verschil in de WW-premie maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers een vast contract aan te bieden, waarbij dan de lage WW-premie geldt.

Ook in 2021 blijven de verschillende WW-premies bestaan. De percentages dalen echter licht vanaf 1 januari 2021:

De lage WW-premie daalt van 2,94% naar 2,7%.

De hoge WW-premie daalt van 7,94% naar 7,7%.

Het verschil tussen de premiepercentages blijft dus 5%. Zo blijft het voor werkgevers aantrekkelijker om vaste contracten aan te bieden, maar wordt er wel licht bespaard op de WW-premie. Ook dit is dus een verlaging van de werkgeverslasten.

Stijging premie WhK

De premie werkhervattingskas stijgt van 1,28% naar 1,36%.

Bespaar kosten in 2021

Bedankt voor je interesse in dit whitepaper!

Wil je weten hoe jij kosten kunt besparen? Vraag dan subsidieadvies aan van onze specialisten. Zij nemen je hele salarisadministratie door om te zien of en waar je de afgelopen jaren geld hebt laten liggen. Neem contact met ons op:

T 0182-543643

E advies@salure.nl

I www.salure.nl

Disclaimer

Dit whitepaper is samengesteld door de specialisten van Salure. Er kunnen geen rechten worden ontleend. Controleer altijd de actuele voorwaarden voor wet- en regelgeving bij het UWV, je CAO, de Rijksoverheid of laat je adviseren door de specialisten van Salure.