

Eindejaarsbrief 2019

Eindejaarsafsluiting 2019
& wat is belangrijk in 2020?

Beste relatie,

Hierbij sturen wij je onze Eindejaarsbrief 2019.

In de Eindejaarsbrief van 2018 vertelden we al dat 2019 voor ons een belangrijk jaar zou worden en dat we jullie daar graag bij wilden betrekken. Deze Eindejaarsbrief van 2019 kan ik dan ook niet anders beginnen dan: wow! Wat hebben wij een mooi, bewogen jaar achter de rug met veel ontwikkelingen die voor jou als klant van zeer toegevoegde waarde gaan zijn in het onderhouden van je personeel. Een zaak van personeel dus!

Wij starten 2020 met een nieuwe online applicatie voor alle salaris- en hr-zaken: Loket.nl. Wij hebben je daar uitgebreid over geïnformeerd de afgelopen periode en dit zullen we blijven doen totdat de overgang per 1-1-2020 helemaal voltooid is.

Met betrekking tot de jaarafsluiting 2019 en de overgang naar de uitvoering van de salarisadministratie januari 2020 zijn er veel zaken die binnen een relatief korte periode moeten worden uitgevoerd. Met deze nieuwsbrief stellen wij jou hiervan op de hoogte en vragen wij jouw aandacht hiervoor.

Vrijdag 27 december 2019 is ons kantoor gesloten. Op de overige dagen zijn wij bereikbaar op telefoonnummer 038-8200200 of per mail: info@vopas.nl. Heb je vragen, laat het ons vooral weten.

Bedankt voor je vertrouwen in ons team en onze dienstverlening. We kijken terug op een mooi jaar en we kijken uit naar een nog mooier 2020!



Met vriendelijke groet,
A.L. (Arie) van Olst
VOPAS Personeel & Salaris



Speciale aandacht in deze editie voor de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). We hebben hier al eerder over gecommuniceerd maar we merken toch dat nog niet alle werkgevers hier de juiste stappen in hebben ondernomen. Lees het door en neem contact op om dit juridisch goed te regelen voor het nieuwe jaar!

Inhoud

1. Aanlevering mutaties	04
2. Administratieve verplichtingen voor de salarisrun van december 2019	05
2.1. Bijtelling volledig elektrische auto 2019	05
2.2. Bijtelling gewone en zuinige auto 2019	05
2.3. Doorlopend wisselend gebruik van bestelauto's	05
2.4. Werkkostenregeling/eindheffing	06
2.5. Geschenkenregeling	06
2.6. Bonussen, tantièmes, 13e maand en werkkostenregeling	06
3. Wijzigingen 2019 doorgeven	07
4. Nieuw in de werkkostenregeling 2020	08
4.1. Verruiming vrije ruimte	08
4.2. Fiets van de zaak	08
5. Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wet WAB)	09
5.1. Oproepkrachten en min-max in 2020	09
5.1.1. Aanbod voor vaste uren	09
5.1.2. Oproepen van de medewerker	09
5.1.3. Hogere premies voor oproepkrachten	09
5.2. Aantal arbeidscontracten terug naar 3 x 3	10
5.3. Transitiekostenvergoeding	10
5.4. Verschil ww-premie 2019-2020	11
6. Minimumlonen 2020	13
7. e-Herkenning	14
8. Samenvatting actiepunten	15
9. Tot slot	16

1. AANLEVERING MUTATIES

December 2019

Om ervoor te zorgen dat jij de salarisstroken van december 2019 tijdig in jouw bezit hebt en de loonbetalingen geen vertraging oplopen, verzoeken wij je mutaties over de maand december 2019 uiterlijk 18 december 2019 aan ons door te geven.

Correcties over 2019

Het inleveren van eventuele correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2019 is mogelijk indien deze uiterlijk 10 januari 2020 aan ons worden aangeleverd.

Voor wijzigingen over 2019 die ná deze datum worden aangeleverd en afzonderlijk verwerkt moeten worden, zijn we helaas genoodzaakt meerkosten aan jou in rekening te brengen.

Tevens willen wij je erop attenderen dat wij 3 werkdagen nodig hebben voor de verwerking van de door jou aangeleverde mutaties.

2. ADMINISTRATIEVE VERPLICHTINGEN VOOR DE SALARISRUN VAN DECEMBER 2019

2.1 Bijtelling van een volledig elektrische auto in 2019

Het bijtellingspercentage voor privégebruik van een volledig elektrische auto is momenteel 4%. Dit percentage geldt voor een periode van vijf jaar vanaf de datum eerste toelating (DET). Daarna geldt het percentage dat op dat moment van toepassing is. De DET is de datum waarop de auto voor het eerst in gebruik is genomen en een kenteken heeft gekregen in Nederland of in het buitenland. Voor elektrische auto's met een DET van vóór 1 januari 2017 is het percentage 7%. Vanaf 1 januari 2020 maakt de overheid verschil tussen auto's die meer of minder waard zijn dan €50.000. Valt de DET na die datum of is de vijfjaarsperiode verstreken, dan geldt het lage percentage van 8% alleen nog als de auto minder waard is dan €50.000. Is de auto duurder, dan geldt voor het bedrag boven € 50.000 het bijtellingspercentage van 22% (25% voor auto's met een DET van vóór 1 januari 2017).

2.2 Bijtelling gewone en zuinige auto in 2019

Voor alle andere auto's (jonger dan 15 jaar) geldt het percentage van 22%. Dit percentage geldt vanaf 2017. Vanaf 1 juli 2012 kregen we voor het eerst te maken met de 60 maandenregeling. De 60 maandenregeling houdt in dat 60 maanden na de eerste tenaamstelling van de auto de korting op de bijtelling opnieuw moet worden beoordeeld. De termijn van 60 maanden start op de 1e dag van de maand na de maand waarin de eerste tenaamstelling valt.

Wij zullen de 60 maandentermijn voor jou bijhouden en de bijtelling, indien noodzakelijk, aanpassen (indien de gegevens bij ons bekend en compleet zijn).

Als bij onze salarisadministratie van alle werknemers nog niet bekend is dat zij de beschikking hebben over een auto van de zaak dan verzoeken wij jou dat alsnog aan ons door te geven. Vermeld hierbij de cataloguswaarde en eventuele eigen bijdrage. Ook als de werknemer in de loop van het jaar een andere auto ter beschikking heeft gekregen en je dat nog niet aan ons hebt doorgegeven, vernemen wij dit graag.

2.3 Doorlopend wisselend gebruik van bestelauto's

Als twee of meer werknemers een bestelauto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken, kan het moeilijk zijn om de regeling voor privégebruik individueel toe te passen. In dat geval dien je eindheffing toe te passen op het voordeel van het privégebruik. Deze eindheffing is op jaarbasis een vast bedrag van € 300 per bestelauto. Wij verzoeken je aan ons door te geven of deze regeling van toepassing is binnen jouw bedrijf. En zo ja, dan ontvangen wij graag een overzicht met het aantal bestelauto's met bijbehorend kenteken.

2.4 Werkkostenregeling/eindheffing

Met ingang van 1 januari 2011 is de werkkostenregeling geïntroduceerd en met ingang van 1 januari 2015 is de werkkostenregeling verplicht gesteld.

Hieronder wijzen wij je op een aantal aandachtspunten/actualiteiten betreffende de werkkostenregeling.

De vrije ruimte voor de werkkostenregeling bedraagt voor 2019 1,2% van de FISCALE jaarloonsom van het bedrijf. Komt het bedrag van de posten die je (vooraf) hebt toegewezen als eindheffingsloon boven de vrije ruimte uit dan betaal je over het meerdere 80% eindheffing. Deze eindheffing moet je uiterlijk betalen op de aangifte loonheffingen over de maand januari 2020. De fiscale loonsom tref je aan op de verzamelloonstaat die je in de loop van januari 2020 met het jaarwerk van ons krijgt toegezonden.

Wij verzoeken je om uiterlijk 17 januari 2020 aan ons door te geven hoeveel eindheffing jouw bedrijf verschuldigd is zodat wij dat kunnen opnemen in de loonaangifte van januari 2020. Vanzelfsprekend mag je de eindheffing ook op de loonaangifte van december 2019 aangeven.

Voor informatie over de werkkostenregeling verwijzen wij je graag naar onze nieuwsbrieven. Deze zijn te vinden op onze website www.vopas.nl. En natuurlijk kun je ons altijd bellen met vragen.

2.5 Geschenkenregeling

Veel bedrijven maken in de maand december gebruik van de mogelijkheid tot het verstrekken van kerstpakketten. De fiscale regeling voor het verstrekken van kerstpakketten luidt als volgt: Geschenken zijn belast loon voor de werknemer. Onder de werkkostenregeling kun je de waarde van de kerstpakketten onderbrengen in de forfaitaire ruimte van 1,2%. Je hoeft dit niet per werknemer te administreren maar

je mag het totale bedrag van de kerstpakketten vastleggen in jouw financiële administratie.

LET OP: Bij de werkkostenregeling hanteert de Belastingdienst de gebruikelijkheidstoets. Dit houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen die een werkgever opneemt als eindheffingsloon niet meer dan 30% mogen afwijken van wat gebruikelijk is. Het bedrag boven de 30% is loon voor de werknemer, dus belast. (Stel dat een kerstpakket binnen jouw bedrijf normaal € 100 kost en de DGA geeft zichzelf een kerstgeschenk van € 500, dan is € 500 - € 130 = € 370 alsnog belast loon).

2.6 Bonussen, tantièmes, 13e maand en werkkostenregeling

Indien je voornemens bent om in de maand december bonussen, tantièmes of een 13e maand uit te betalen, dan verzoeken wij je vriendelijk om dit zo spoedig mogelijk aan ons door te geven. Je mag via de vrije ruimte van de werkkostenregeling € 2.400 zonder aanvullende voorwaarden aan werknemers uitdelen. Je moet echter wel rekening houden met de gebruikelijkheidstoets. Deze toets houdt in dat vergoedingen of verstrekkingen alleen in de vrije ruimte mogen worden gebracht als de hoogte hiervan tot 30% afwijkt van wat in vergelijkbare gevallen gebruikelijk is.

De belastingdienst moet overigens aannemelijk maken dat er meer dan 30% wordt afgeweken van het gebruikelijke. Wanneer de afwijking 30% of meer is, dient dat meerdere als individueel loon worden opgenomen in de salarisadministratie. Concreet betekent dit dat je bonussen onder zou kunnen brengen in de vrije ruimte van 1,2% tot een maximumbedrag van € 2.400 per werknemer.

3. WIJZIGINGEN 2020 DOORGEVEN

Indien je correspondentie ontvangt die van belang is voor de salarisverwerking 2020 – bijvoorbeeld van pensioenfondsen of de Belastingdienst – dan verzoeken wij je deze correspondentie zo spoedig mogelijk aan ons te sturen. Je kunt hierbij denken aan de volgende documenten;

- Beschikking Belastingdienst Premiepercentage Werkhervattingskas 2020
- Percentage WGA indien elders verzekerd (eigen risicodragerschap)
- Nieuwe premiepercentages pensioenfondsen en overige bedrijfstakfondsen.

4. Nieuw in de Werkkostenregeling 2020

4.1 Verruiming vrije ruimte

Deze regeling wordt per 1 januari 2020 verruimd. Vanaf dan kun je tot € 2.000 meer aan onbelaste vergoedingen geven. De verruiming geldt voor de eerste € 400.000 van de loonsom. Daarom levert dit vooral een voordeel voor het MKB op. Als werkgever mag je nu onbelaste vergoedingen geven tot 1,2% van de loonsom, het loon van alle medewerkers samen. Deze vrije ruimte wordt per 2020 met 0,5 procentpunt verhoogd tot 1,7%. Dat geldt voor de eerste € 400.000 van de loonsom. Voor het bedrag boven € 400.000 blijft het huidige percentage van 1,2% gelden. Hiermee wordt de vrije ruimte maximaal € 2.000 hoger. Bij een loonsom van € 400.000 mag je in de nieuwe situatie € 6.800 onbelast vergoeden. Nu is dat nog € 4.800. Daarnaast kun je bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden of verstrekken door gebruik te maken van de gerichte vrijstellingen, nihil-waarderingen of intermediaire kosten.

4.2 Fiets van de zaak

Per 1 januari 2020 komt er een forfaitaire bijtelling voor ter beschikking gestelde fietsen. Als werkgever tel je vanaf die datum 7% van de waarde van een ter beschikking gestelde fiets bij het loon van de werknemer op. Voor de auto van de zaak bestaat de forfaitaire bijtelling al veel langer, maar met ingang van 2020 komt hij er dus ook voor het privégebruik van een ter beschikking gestelde fiets.

Vanaf die datum hoef je niet langer een ingewikkelde berekening te maken om te bepalen welk bedrag je elk tijdvak bij het loon van de werknemer moeten tellen, maar mag je rekenen met een vast percentage. Op jaarbasis is dat 7% van de consumentenadviesprijs van de fiets.

4.2.1. Afrekenen bij uitdiensttreding

Als een werknemer in 2020 een elektrische fiets ter beschikking gesteld krijgt van bijvoorbeeld € 1.200, die hij ook privé mag gebruiken, moet je elk jaar (7% x € 1.200) € 84 bij zijn belast loon tellen. Per maand komt dat neer op € 7. Het moet voor de nieuwe regels wel écht gaan om een terbeschikkingstelling. In principe moet de werknemer zijn fiets dus inleveren of afrekenen als hij uit dienst gaat of hem niet langer nodig heeft voor zijn werk.

4.2.2. Vergoeden of verstrekken mag ook

Als je het niet ziet zitten om de bijtelling elke maand op te nemen in de loonadministratie en -aangifte, kan je de fiets ook vergoeden of verstrekken aan de werknemer. De werknemer wordt op dat moment de eigenaar van de fiets. Jij moet de waarde van de fiets dan bij het belast loon van de werknemer tellen, als eindheffingsloon in de vrije ruimte onderbrengen of bruteren. Een ander alternatief is een renteloze lening voor de aanschaf van de fiets die de werknemer bijvoorbeeld aflost met zijn onbelaste reiskostenvergoeding.

5. Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

5.1 Oproepkrachten en min-max in 2020

Voor jou als werkgever met oproepkrachten of werknemers met een min-max contract komen er in 2020 een aantal regels die grote gevolgen gaan hebben. We zullen deze puntsgewijs doornemen.

5.1.1. Aanbod voor vaste uren

Als een contract met een oproepkracht 12 maanden heeft geduurd, ben je verplicht om de oproepkracht schriftelijk (of elektronisch) een contract met vaste uren aan te bieden. De aangeboden uren moeten minimaal het gemiddeld aantal uren zijn van de afgelopen 12 maanden. Je kunt dan een gemiddeld aantal uren aanbieden per week, per maand maar ook per jaar.

Dit aanbod moet gedaan worden binnen één maand na afloop van de periode van 12 maanden. De werknemer is niet verplicht om dit aanbod aan te nemen. Er zijn ook veel werknemers die graag de flexibiliteit en vrijheid van een oproepcontract willen behouden.

Let op! Als de werknemer jouw aanbod afslaat, dan ben je wel verplicht na 12 maanden de werknemer opnieuw een aanbod voor vaste uren aan te bieden.

Actie! Heb je op 1 januari 2020 oproepkrachten in dienst die langer dan 12 maanden in dienst zijn, dan moet je vóór 1 februari 2020 aan deze werknemers een aanbod met vaste uren doen.

5.1.2 Oproepen van de werknemer

Vanaf 2020 wordt het verplicht om oproepkrachten minstens 4 dagen van tevoren op te roepen. Dit kan elektronisch of schriftelijk worden gedaan. Roep je een oproepkracht te laat op, dan is de werknemer niet verplicht te komen werken. Als je een oproep binnen 4 dagen afzegt, heeft de oproep-werknemer recht op loon over de uren waarop hij was opgeroepen. Het is mogelijk dat er per cao wordt afgeweken van deze termijn van 4 dagen.

5.1.3. Hogere premies voor oproepkrachten

De Wet Arbeidsmarkt in Balans wil stimuleren om werknemers in vaste dienst te nemen met vaste uren. Om dit voor elkaar te krijgen is er vanaf 2020 een hoge en een lage ww-premie. De hoge ww-premie is 5% hoger dan de lage ww-premie; 7,94% ten opzichte van 2,94%.

Heb je oproepkrachten al langere tijd in dienst die best regelmatig werken, dan kan het voordelig zijn om deze werknemers een contract voor onbepaalde tijd te geven met vaste uren. Zolang deze werknemers maar niet meer dan 30% van hun contracturen extra werken val je nog onder de lage premie.

5.2 Aantal contracten: terug naar 3 x 3

Je mocht in 2019 maximaal 3 contracten van bepaalde tijd binnen 2 jaar aan een werknemer aanbieden. Vanaf 2020 is dat maximaal 3 contracten in 3 jaar. Per saldo komt het er dan op neer dat je voor werknemers die vanaf 2018 in dienst zijn gekomen maximaal 3 contracten in 3 jaar kunt geven. Veel werkgevers gaven in 2019 contracten van 7, 8 en 8 maanden. Als je binnenkort dit laatste contract zou gaan aanbieden, dan kun je er ook voor kiezen om nog een contract van 21 maanden aan te bieden: $7 + 8 + 21 = 36$ maanden.

Let op: als er in een cao een artikel is opgenomen met daarin afwijkende afspraken, dan is de tekst vanuit de cao leidend. Voor werkgevers die vallen onder een cao, zou het dus kunnen dat de oude regels nog gelden omdat deze in de cao staan vermeld.

5.3 Transitievergoeding

Een verandering die van invloed is op jouw loonkosten is de wijziging in de transitievergoeding. Als je nu als werkgever het dienstverband met een werknemer beëindigt, dan hoef je hem geen transitievergoeding te betalen als hij nog geen twee jaar in dienst is. Dit gaat veranderen. Vanaf 1 januari 2020 heeft een werknemer al vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

Je bent dus vanaf 1 januari 2020 altijd verplicht een transitievergoeding te betalen in de volgende gevallen:

- Je ontslaat een werknemer in de proeftijd
- Je biedt een werknemer met een contract voor bepaalde tijd geen nieuw (vergelijkbaar) contract aan.
- Je ontslaat een werknemer (met goedkeuring van het UWV).

Voor werknemers die zelf de arbeidsovereenkomst opzeggen of een nieuwe arbeidsovereenkomst niet accepteren hoef je geen transitievergoeding te betalen. Daar staat tegenover dat je mogelijk een lagere transitievergoeding gaat betalen. Vanaf 2020 betaal je voor elk jaar dienstverband 1/3 bruto maandsalaris.

5.4 Verschil ww-premie 2019-2020

In 2019 bestond de ww-premie uit 2 premies: de vaste ww-Awf premie en een variabele ww-sectorpremie. Vanaf 2020 verdwijnen deze twee premies en komen er twee nieuwe premiepercentages voor alle sectoren, afhankelijk van het soort contract van de medewerker.

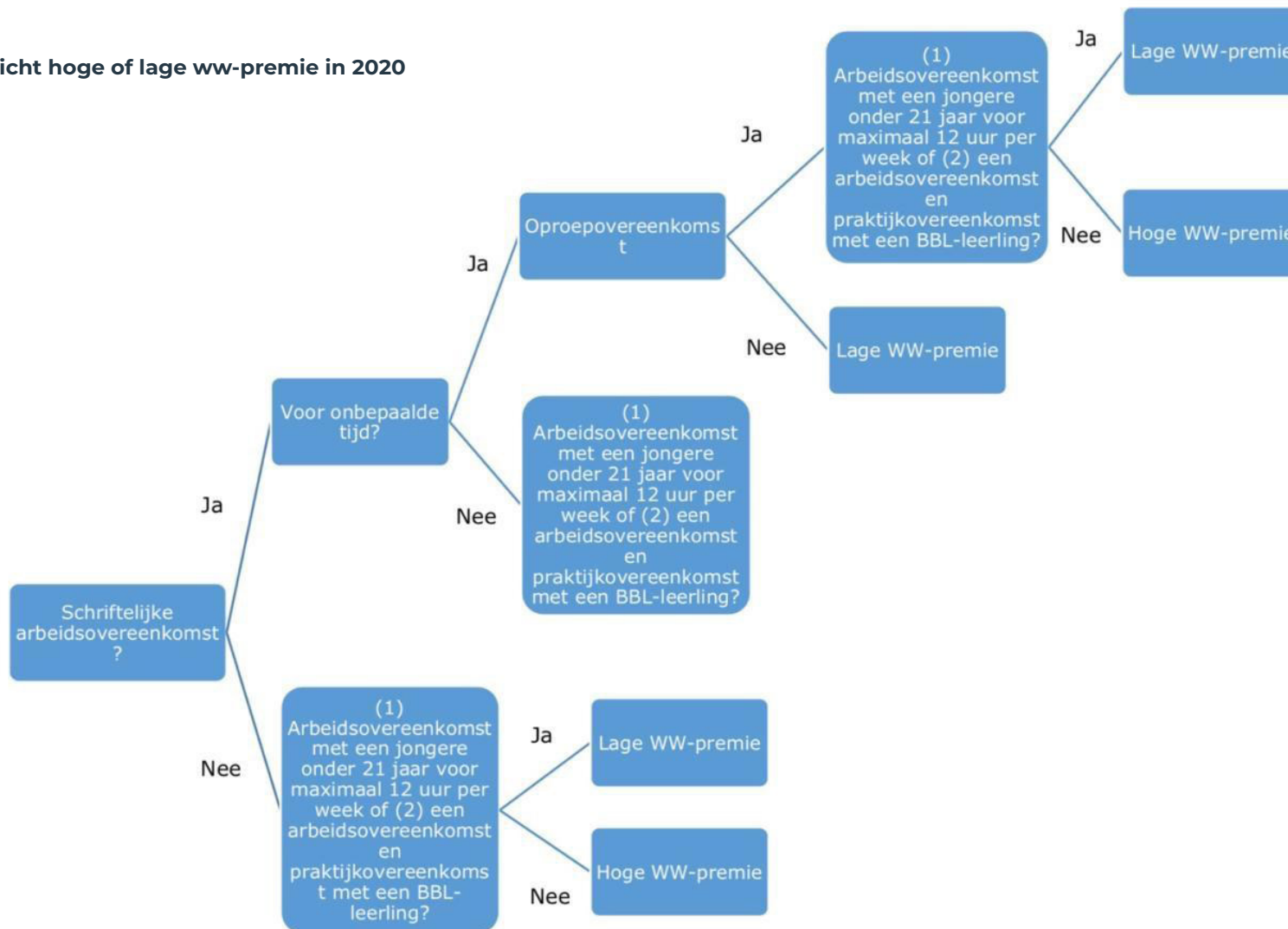
Een lage premie van 2,94% voor alle werknemers met een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd en een vast aantal arbeidsuren en een premie van 7,94% voor de overige werknemers.

Voor de vaste contracten (voor onbepaalde tijd, met een bepaalde arbeidsduur én schriftelijk vastgelegd) is de premie altijd lager dan in 2019. Voor alle overige contracten betaal je in 2020 altijd meer ww-premie dan in 2019.

In het overzicht op de volgende pagina kun je zien of je een hoge of lage premie dient te betalen.

Let op: om de lage premie te mogen hanteren ben je verplicht een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van de medewerkers te hebben. Heb je deze niet, zorg er dan voor dat je deze vanaf 1 januari 2020 hebt, zodat de lage premie aangehouden kan worden. Bij een medewerker met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd met een brutosalaris van € 2500 scheelt dat ca. € 1500 ww-premie op jaarbasis wanneer je de lage premie mag toepassen in plaats van de hoge premie.

Overzicht hoge of lage ww-premie in 2020



6. MINIMUMLONEN 2020

Het wettelijk minimum(jeugd)loon stijgt per 1 januari 2020. Dat heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekendgemaakt. De stijging is 1,10% en zoals gebruikelijk gebaseerd op de door het Ministerie berekende algemene welvaartsontwikkeling.

Werknemers van 21 jaar en ouder hebben na 1 januari 2020 recht op minstens € 1.653,60 bruto per maand bij een volledig dienstverband. In het overzicht zijn de brutobedragen per maand en uren opgenomen voor de verschillende leeftijdsgroepen.

Met deze tool van de Rijksoverheid kun je het minimumloon per medewerker berekenen <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/rekenhulp-minimumloon-berekenen>.

Het wettelijk minimumloon (WML) 2020

leeftijd		min. Uurloon 1-1-2020				
		FT	36 uur per week	38 uur per week	40 per week	
21 jaar en ouder	100%	€ 1.653,60	€ 10,60	€ 10,05	€ 9,54	100,0%
20 jaar	80,0%	€ 1.322,90	€ 8,49	€ 8,04	€ 7,64	80,0%
20 jaar BBL	61,5%	€ 1.016,95	€ 6,52	€ 6,18	€ 5,87	61,5%
19 jaar	60,0%	€ 992,15	€ 6,36	€ 6,03	€ 5,73	60,0%
19 jaar BBL	52,5%	€ 868,15	€ 5,57	€ 5,28	€ 5,01	52,5%
18 jaar	50,0%	€ 826,80	€ 5,30	€ 5,03	€ 4,77	50,0%
18 jaar BBL	45,5%	€ 752,40	€ 4,83	€ 4,57	€ 4,35	45,5%
17 jaar	39,5%	€ 653,15	€ 4,19	€ 3,97	€ 3,77	39,5%
16 jaar	34,5%	€ 570,50	€ 3,66	€ 3,47	€ 3,30	34,5%
15 jaar	30,0%	€ 496,10	€ 3,19	€ 3,02	€ 2,87	30,0%

7. e-Herkenning

Het systeem e-Herkenning wordt beschouwd als de opvolger van 'DigiD voor bedrijven'. Het is feitelijk ook een soort zakelijke DigiD: waar burgers privé DigiD gebruiken om veilig in te loggen bij overheidsinstanties, doen bedrijven dat via e-Herkenning. Het resultaat is dat je, na het ontvangen van jouw digitale sleutel, voortaan een stuk sneller en minder omslachtig zaken kunt doen met de overheid.

De overheid heeft ervoor gekozen om sommige diensten alleen via e-Herkenning beschikbaar te stellen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het indienen van de pensioenaangiften, het aanvragen van subsidies of het melden van een zieke werknemer bij het UWV. Het is dus zeer van belang dat je op zeer korte termijn een e-Herkenning aanvraagt.

Let op: Speciaal voor die werkgevers voor wie VOPAS ziekmeldingen doorgeeft aan het UWV of voor werkgevers in de sector Metaal voor wie VOPAS de pensioenaangiften indient:

Het is zeer belangrijk om de e-Herkenning op korte termijn aan te vragen. Om deze werkzaamheden voor jou te kunnen blijven verrichten, dien je VOPAS te machtigen via een ketenmachtiging. Zie voor meer informatie over ketenmachtiging <https://eherkenning.nl/sites/default/files/public/PDF/Presentaties/Presentatie%20voor%20Intermediairs%20over%20ketenmachtigingen%20%28versie%2030%20augustus%202019%29.pdf>.

NB Wanneer je niet tijdig de e-herkenning aanvraagt waardoor een pensioenaangifte niet tijdig kan worden gedaan, zal er een spoedaanvraag ingediend dienen te worden. Deze brengen hoge kosten met zich mee voor jou als werkgever.

8. Samenvatting actiepunten

- ✓ Mutaties over december 2019 uiterlijk 18 december 2019 aanleveren.
- ✓ Correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2019 uiterlijk 10 januari 2020 aanleveren.
- ✓ Nog niet bij VOPAS bekende auto's van de zaak doorgeven (werknemer, kenteken en eventuele eigen bijdrage).
- ✓ Doorlopend wisselend gebruik van een bestelauto doorgeven.
- ✓ Uiterlijk 17 januari bedrag verschuldigde eindheffing doorgeven.
- ✓ Uitbetaling in december van bonussen, tantièmes of 13e maand doorgeven.
- ✓ Voor de salarisadministratie van belang zijn de correspondentie (bijv. van Belastingdienst, pensioenfonds) opsturen naar VOPAS.
- ✓ Oproepkrachten die op 1 januari langer dan 12 maanden in dienst zijn uiterlijk 1 februari 2020 een aanbod met een vast aantal uren doen (wettelijke verplichting).
- ✓ Stel schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd op als je die nog niet hebt van medewerkers die wel voor onbepaalde tijd in dienst zijn.
- ✓ Vraag uiterlijk begin december e-Herkenning aan (noodzakelijk om o.a. aangiftes te kunnen doen).



9. Tot slot

Goed werkgeverschap begint bij het goed regelen van je zaken rondom personeel. In deze Eindejaarsbrief hebben we de wettelijke kaders en ontwikkelingen omschreven maar er zijn nog tal van andere aanvullende mogelijkheden en tools om het beste voor je personeel te doen en om het maximale uit je mensen te halen. Benieuwd wat wij hierin kunnen doen? Neem dat gerust eens contact op met onze HR-adviseur Petra Landman.

Mocht je vragen hebben naar aanleiding van deze Eindejaarsbrief (bijvoorbeeld over de uit te voeren werkzaamheden of heb je wellicht ondersteuning nodig bij de afsluiting van 2019 en de overgang naar 2020 dan kun je altijd contact opnemen met jouw VOPAS contactpersoon op telefoonnummer 038-8200200 of een mail sturen naar info@vopas.nl.

NAMENS TEAM VOPAS WENSEN WIJ JE ALVAST FIJNE FEESTDAGEN TOE EN EEN SUCCESVOL NIEUWJAAR!





Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door printouts, kopieën, of op welke andere manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VOPAS. © November 2019 VOPAS