



humanwave

Nieuwe HR & Salaris wetgeving in 2019

Jaarlijks worden er door de overheid veranderingen in de wetgeving bepaald waar we allemaal mee te maken krijgen in 2019. Als ondernemer, maar ook wanneer je verantwoordelijk bent voor HR en/of de Salarisadministratie.

Leuk vinden we dat niet, maar we kunnen er niet onderuit.

Om te voorkomen dat je je door allerlei verschillende informatiebronnen heen moet worstelen (die vaak lastig te lezen zijn!) hebben wij deze whitepaper voor je gemaakt. Hier komen alle veranderingen en gevolgen in samen op het gebied van HR en de Salarisadministratie voor 2019. Helder en duidelijk omschreven zodat je na het lezen van deze whitepaper weet waar je aan toe bent.

Veel leesplezier toegewenst.

Het humanwave team

Inhoudsopgave

1. Wijzigingen in belasting per 01-01-2019	3
1.1. Het BTW percentage gaat omhoog van 6% naar 9%	3
1.2. Weten in welk land de werknemer woont voor de juiste loonbelastingtabel	3
1.3. De loonbelasting afhankelijk van BSN en adres	4
1.4. Verhoging van de heffings- en arbeidskorting	4
2. Wijzigingen sociale premies per 01-01-2019	5
2.1. Sociale premies krijgen andere parameters	5
2.2. (Premie)grenzen per 2019	6
3. Overige wijzigingen	7
3.1. Minimumloon gaat rond de 1,35% omhoog per 01-01-2019	7
3.2. Tijd voor tijd compensatie	7
3.3. 30% regeling van 8 naar 5 jaar	8
3.4. Elektrische auto van de zaak wordt duurder	8
3.5. Kraamverlof van 2 naar 5 dagen Wiegverlof	8
3.6. Het pleegzorg- en adoptieverlof wordt met 2 weken verlengd tot 6 weken	8
3.7. Zwangerschapsverklaring moet werkneemster zelf bewaren	8
3.8. Nieuw loonheffingsnummer / BTW-nummer voor eenmanszaak	8
3.9. Uniforme Pensioen Aangifte (UPA) voor grafische en verzekeringssector	9
3.10. Ruimere vrijwilligersvergoeding	9
3.11. AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar en 4 maanden	9
3.12. De ouderenkorting gaat omhoog of omlaag	9
3.13. Transitievergoeding	9
3.14. Loonkostenvoordelen	9
3.15. Pensioen in eigen beheer af te kopen	9
3.16. Aangifte loonheffingen	9
3.17. Verzamelwet Pensioenen 2019	10
3.18. Wet waardeoverdracht klein pensioen	10
3.19. Wet vergoeding affectieschade	10
3.20. Bedragen van het jeugd-LIV en de doelgroep van het LKV	10
3.21. Een (ex-)werknemer wordt ziek?	10
4. Tot slot én belangrijk	11



1. Wijzigingen in belasting per 01-01-2019

Wij starten met goede nieuws. Wij gaan er bijna met z'n allen op vooruit in 2019! Belangrijk is dat je met ingang van 1 januari 2019 direct geconfronteerd zult worden met 3 veranderingen aangaande de omzet- en loonbelasting. Het is belangrijk dat je de veranderingen voor de verloning van januari 2019 goed geïmplementeerd hebt zodat er correcte loonstroken gemaakt kunnen worden.

1.1. Het BTW percentage gaat omhoog van 6% naar 9%

De aanpassing van het lage BTW percentage staat in principe los van de salarisadministratie. Maar wij noemen deze verandering toch in verband met de onkostendeclaraties van de medewerkers. Immers daar zal het nieuwe BTW percentage ook op terug te vinden zijn.

Het kabinet heeft besloten om het lage BTW percentage van 6% te verhogen naar 9% vanaf 1 januari 2019. Deze aanpassing heeft voor jou als ondernemer gevolgen op de administratie, prijzen van goederen en diensten en de facturatie en btw-aangifte bij de jaarovergang.

Zo moeten offertes die in 2018 gemaakt worden maar in 2019 geleverd worden, rekening houden met het BTW-tarief van 9%. Betalingen in 2018 gaan nog tegen het BTW-tarief van 6%. De belastingdienst heeft handige overzichten samengesteld inzake de 6% BTW voor [diensten](#) als [goederen](#).

1.2. Weten in welk land de werknemer woont voor de juiste loonbelastingtabel

In 2019 zijn er meer loonbelastingtabellen van toepassing. Zo zal er onderscheid worden gemaakt tussen inwoners en niet-inwoners van Nederland voor de heffingskortingen.

In de loonbelastingtabellen wordt onderscheid gemaakt tussen 3 groepen werknemers:

1. Werknemers die inwoner zijn van Nederland;
2. Werknemers die inwoner zijn van een andere lidstaat van de EU, van een EER-land (IJsland, Noorwegen en Liechtenstein), Zwitserland of de BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba);
3. Werknemers die inwoner zijn van een derde land, dat wil zeggen: van een land dat niet onder 1 of 2 valt. Voor alle huidige loonbelastingtabellen komen er drie aparte loonbelastingtabellen, een voor elk van de drie groepen werknemers. In 2019 zijn er dus bijvoorbeeld drie witte maandtabellen.

Je moet met ingang van 2019 bepalen of je voor een werknemer wel of niet rekening moet houden met het belastingdeel van de heffingskortingen. En of je misschien alleen rekening moet houden met het belastingdeel van de arbeidskorting. Daarvoor moet je weten van welk land een werknemer inwoner is, zodat de juiste loonbelastingtabel wordt toegepast. Voor de verloning van januari 2019 moet je goed controleren of het juiste adres en woonland aanwezig is in de HR- & Salarisadministratie.

Hoe weet je nu of een werknemer een inwoner van Nederland is of niet?

Een werknemer die hier zijn permanente woon-

'De veranderingen voor 2019 vallen enorm mee. Belangrijk is om goed te letten op de juiste data bij nieuwe medewerkers'

of verblijfplaats heeft, is inwoner van Nederland. Hij heeft dus recht op het belastingdeel van de heffingskortingen. Een werknemer die zowel in Nederland als in het buitenland woont of verblijft, is alleen inwoner van Nederland als zijn sociale en economische leven zich hier afspeelt. Als het gezin van de werknemer bijvoorbeeld in het buitenland woont, de kinderen daar naar school gaan en hij daar bankrekeningen aanhoudt, dan is hij géén inwoner van Nederland. Hij heeft geen recht op het belastingdeel van de heffingskortingen. Bij een werknemer zonder gezin is zijn intentie van belang: wil hij zich hier vestigen, dan is hij inwoner van Nederland. Als hij van plan is om hier alleen korte tijd te blijven, dan is hij dat niet.

Je bepaalt op basis van de feiten en omstandigheden die je bekend zijn van welk land een werknemer inwoner is: bijvoorbeeld de woonplaats die de werknemer je heeft aangeleverd als een van de gegevens voor de loonheffingen, reiskostenvergoedingen die je hem betaalt en gegevens voor beoordeling van de verzekeringssplijcht. Als je reden hebt om te twijfelen, dan kun je de werknemer vragen om een woonplaatsverklaring. Je weet dan zeker van welk land de werknemer inwoner is. De werknemer kan de woonplaatsverklaring aanvragen bij een belastingkantoor in het land waarvan hij inwoner is. Als de werknemer inwoner van Nederland is, dan kan hij een woonplaatsverklaring aanvragen bij Belastingdienst | kantoor Arnhem.

1.3. De loonbelasting afhankelijk van BSN en adres

Als werkgever ben je verplicht om voor de eerste werkdag de identiteit van de medewerkers vast te stellen. Indien de medewerker zich niet wil of kan identificeren (geen BSN kan overleggen), dan dient het hoogst belastbare belastingtarief van 51,75% (het anoniementarief) toegepast te worden. Niet alleen wordt het loon belast tegen het hoogste belastingtarief, ook mag er geen rekening worden gehouden met de loonheffingskorting, het maximum en de franchise voor de premies werknemersverzekering en het maximum voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

Het anoniementarief moet ook worden gebruikt

indien een van volgende gegevens niet aanwezig is: Naam (zowel voor- als achternaam) | Adres | Woonplaats.

Super belangrijk!

Met ingang van januari 2019 is het nog belangrijker om de gegevens (BSN en adres) tijdig in je bezit te hebben. Je mag namelijk geen correcties meer indienen. Ook niet als je dan wel de juiste gegevens hebt ontvangen.

Hetzelfde geldt voor het adres van de medewerker. Wanneer de medewerker géén inwoner is van Nederland dan mag je in de loonaangifte niet zijn tijdelijke Nederlandse adres opnemen. Hier is het buitenlandse adres verplicht. Wanneer je alleen het (tijdelijke) Nederlandse adres hebt van de medewerker, moeten zijn gegevens tegen het anoniementarief berekend worden. Ook dit is later niet te corrigeren. Zorg er dus voor dat je deze gegevens voor indiensttreding van de medewerker ontvangt.

Vanaf het moment dat je de juiste gegevens (BSN en adres) hebt, mag je de reguliere tabel toepassen.

1.4. Verhoging van de heffings- en arbeidskorting

De medewerkers gaan er in het algemeen op vooruit in 2019. Dit komt omdat de algemene heffingskorting en de arbeidskorting beiden zullen worden verhoogd. De algemene heffingskorting zal met ongeveer 9% toenemen en de maximale arbeidskorting zal verhoogd worden met ruim 4%. Hierdoor zullen de meeste werknemers meer overhouden aan het einde van de maand, omdat zij meer korting krijgen op de te betalen belasting. De heffingskorting wordt verhoogd van € 2.265 in 2018 naar € 2.477 in 2019. De maximale arbeidskorting zal verhoogd worden van € 3.249 in 2018 naar € 3.399 in 2019.

2. Wijzigingen sociale premie per 01-01-2019

Elk jaar veranderen de premiepercentages voor de sociale verzekeringen. In 2019 zien we geen grote verschillen in vergelijking met 2018.

2.1. Sociale premies krijgen andere parameters

Premiepercentages sociale verzekeringen 2019 - 2018

Premiepercentage sociale verzekeringen		2019	2018
AOW	<u>Algemene Ouderdomswet</u>	17.90%	17.90%
Anw	<u>Algemene Nabestaandenwet</u>	0.10%	0.10%
Wlz	<u>Wet langdurige zorg</u>	9,65%	9,65%
Premieopslag kinderopvang		0.50%	0.50%
WAO/WIA - Basispremie AOF*	Arbeidsongeschiktheidsfonds	6.46%	6.27%
WHK*	Werkhervattingskas: -Ziektewet (ZW) - Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)	1.24%	1.16%
AWF*	Algemeen Werkloosheidsfonds	3.60%	2.85%
Gemiddelde sectorfonds*		0.77%	1.28%
Zvw-inkomensafhankelijke - bijdrage werkgeversheffing*	Zorgverzekeringswet betaald door de werkgever	6.95%	6.90%
Zvw-inkomensafhankelijke*	Zorgverzekeringswet betaald door de werknemer als inhouding op netto loon	5,70%	5,65%

*af te dragen premies via de maandelijks loonaangifte

2.2. (Premie)grenzen per 2019

De grenzen van de verschillende premies

(Premie)grenzen 2019	Per dag week 4 weken maand	Per jaar
Lengte eerste belasting schijf		€ 20.384
Lengte tweede belasting schijf		€ 13.916
Lengte derde belasting schijf		€ 34.207
Algemene heffingskorting < pensioengerechtigde leeftijd		€ 2.477
Algemene heffingskorting > pensioengerechtigde leeftijd		€ 1.268
Jonggehandicaptenkorting		€ 737
Werknemersverzekeringen max. premie inkomensgrenzen	€ 215,10 € 1.075,51 € 4.302,07 € 4.660,58	
Zorgverzekeringswet max. premie-inkomensgrens		€ 55.927

3. Overige wijzigingen

Onderstaand geven wij je de overige wijzigingen aan. De kans dat ze alle 21 bij jou van toepassing zijn, is klein. Dat scheelt!

3.1. Minimumloon gaat rond de 1,35% omhoog per 01-01-2019

De minimumlonen gaan in januari 2019 met 1,35% omhoog, waardoor vooral de jongere werknemers meer zullen gaan verdienen. Wat de veranderingen in het minimumloon zijn, kun je in onderstaande tabel vinden. Deze bedragen gelden voor een volledige werkweek. Het aantal uur bij een volledige werkweek kan verschillen tussen de 36 en 40 uur per week, afhankelijk van de sector en bijbehorende CAO die jouw onderneming dient te volgen.

Leeftijd	Staffeling %	01-01-2019	01-7-2018
22 jaar en ouder	100	€ 1.615,80	€ 1.594,20
21 jaar	85	€ 1.373,45	€ 1.355,05
20 jaar	70	€ 1.131,05	€ 1.115,95
19 jaar	55	€ 888,70	€ 876,80
18 jaar	47,5	€ 767,50	€ 757,25
17 jaar	39,5	€ 638,25	€ 629,70
16 jaar	34,5	€ 557,45	€ 550,00
15 jaar	30	€ 484,75	€ 478,25

In onderstaande tabel staan de bijbehorende uurlonen op basis van de uren in een voltijds werkweek:

Fulltime werkweek	22 jaar en ouder	21 jaar	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar	15 jaar
36 uur	€10,36	€ 8,81	€ 7,26	€ 5,70	€ 4,93	€ 4,10	€ 3,58	€ 3,11
38 uur	€ 9,82	€ 8,35	€ 6,87	€ 5,40	€ 4,67	€ 3,88	€ 3,39	€ 2,95
40 uur	€ 9,33	€ 7,93	€ 6,53	€ 5,13	€ 4,43	€ 3,69	€ 3,22	€ 2,80

3.2. Tijd voor tijd compensatie

Vaak wordt overwerk gecompenseerd door een tijd-voor-tijdregeling. Vanaf 01-01-2019 is dat alleen nog maar mogelijk als daarover in een CAO afspraken zijn gemaakt. Bij een nulurencontract is compensatie in vrije tijd helemaal niet meer mogelijk. Bovendien moet het overwerk voor 1 juli van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het overwerk is verricht, in betaalde vrije tijd zijn gecompenseerd. Is

dat niet het geval, dan moet in ieder geval het minimumloon alsnog worden uitbetaald. De regels voor compensatie met vrije tijd zijn niet van toepassing als voor het totaal aantal uren, inclusief overwerk, ten minste het minimumloon is betaald.

Wanneer kan Tijd voor Tijd wel, ook als er geen CAO is?

- a. Het recht op minimumloon geldt per betalingsperiode. Als een werknemer per maand krijgt betaald, dan is compensatie in vrije tijd voor overuren binnen de maand waarin de overuren zijn ontstaan nog steeds mogelijk.
- b. Het recht op het minimumloon geldt voor alle uren tezamen. Als een werknemer meer betaald krijgt dan het minimumloon, dan is tijd voor tijd nog steeds mogelijk (of zelfs geen compensatie voor overwerk), op voorwaarde dat de werknemer over alle uren bij elkaar opgeteld ten minste het minimumloon ontvangt.

3.3. 30% regeling van 8 naar 5 jaar

De looptijd van de 30% regeling, waarbij buitenlandse werknemers met een bepaalde expertise over 30% van het loon geen belasting hoeven te betalen, wordt verkort van 8 naar 5 jaar. Doordat de dividendbelasting blijft, komt er een overgangsregeling voor de medewerkers die een beschikking hebben voor 30% regeling. Dit is onderdeel van [10 maatregelen](#) die genomen worden ter versterking van het vestigingsklimaat.

Wanneer de einddatum op de beschikking valt in 2019 of 2020, verandert er niets voor de werknemer. Wanneer de einddatum van de beschikking in 2021, 2022 of 2023 valt, geldt dat de werknemer tot en met 31 december 2020 over maximaal 30% van zijn loon geen belasting betaalt. Staat de einddatum van de beschikking na 2024, dan wordt de beschikking van de buitenlandse medewerker met 3 jaar verkort. Ga de bestaande 30% beschikkingen goed na om te kijken wanneer je wat moet doen.

Waarom een aanpassing van de 30% regeling? Naar aanleiding van het rapport [Evaluatie 30%-regeling](#) van juni 2017 was in het regeerakkoord al het voorstel opgenomen om de maximale looptijd van de 30% regeling te verkorten van 8 naar 5 jaar. Uit de evaluatie is namelijk gebleken dat 80% van de werknemers de regeling niet langer dan 5 jaar gebruikt.

3.4. Elektrische auto van de zaak wordt duurder

Vanaf 1 januari 2019 zal de overheid een onderscheid gaan maken tussen elektrische auto's die meer of minder waard zijn dan € 50.000. Valt de

datum van eerste toelating op de weg (DET) na deze datum of is de vijfjaarsperiode verstreken, dan geldt het lage bijtellingspercentage van 4% alleen als de auto minder waard is dan € 50.000. Wanneer de auto duurder is, dan geldt voor het bedrag boven de € 50.000 een bijtellingspercentage van 22%. Voor auto's met een DET van voor 1 januari 2017 is dit 25%. Zo wordt die Tesla van de zaak hierdoor ineens een heel stuk duurder. De belastingdienst heeft twee voorbeelden - op pagina 5 - uitgewerkt in de [Nieuwsbrief Loonheffingen 2019](#).

Voor de Toyota en andere auto's op waterstof geldt 4% voor de hele grondslag. Met deze auto's zijn de werknemers beter af.

3.5. Kraamverlof van 2 naar 5 dagen Wiegverlof

Mocht je een medewerker in dienst hebben waarvan de zwangere partner in januari uitgerekend is, dan moet je deze vanaf januari 2019 een week betaald verlof geven. Voorheen was dit 2 dagen. Je bent de medewerker dus langer kwijt nadat de partner bevallen is, houd hier rekening mee. De medewerker hoeft deze verlofdagen niet direct op te nemen, maar wel binnen 4 weken na de bevalling.

3.6. Het pleegzorg- en adoptieverlof wordt met 2 weken verlengd tot 6 weken

Gedurende het verlof, dat voor beide ouders geldt, wordt een uitkering verstrekt door het UWV ter hoogte van het (maximum)dagloon. Het verlof geldt voor de *adoptie van een kind of het opnemen van een pleegkind in het gezin*.

3.7. Zwangerschapsverklaring moet werkneemster zelf bewaren

Niet meer de werkgever maar de werkneemster moet zelf de zwangerschapsverklaring van de arts of verloskundige een jaar bewaren. Als het UWV erom vraagt, moet de werkneemster deze verklaring kunnen tonen. Tot 2018 bewaarde de werkgever deze verklaring in het personeelsdossier. Vanwege de verwerking van medische gegevens en de GDPR/AVG wetgeving is dit veranderd.

3.8. Nieuw loonheffingsnummer / BTW-nummer voor eenmanszaak

Heb je een eenmanszaak? Dan is het volgende van belang. Indien jouw BSN voorkomt in je BTW- of je loonheffingsnummer, dan krijg je op korte termijn een nieuw BTW- en loonheffingsnummer. Het gebruik van het BSN is namelijk in strijd met AVG/GDPR wetgeving. Door de koppeling van het BTW-nummer aan het BSN is makkelijk identiteitsfraude mogelijk. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) wil daarom dat de fiscus uiterlijk op 1 januari 2019 andere BTW-nummers aan ZZP'ers toekent. De vraag is of 1 januari 2019 haalbaar is. Het BTW-nummer is namelijk een belangrijk en veelgebruikt fiscaal nummer.

Een wijziging van het BTW- en loonheffingsnummer zal voor de meeste eenmanszaken extra kosten met zich brengen, als gevolg van het wijzigen van bijvoorbeeld facturen en mogelijk drukwerk. Houd hier alvast rekening mee!

3.9. Uniforme Pensioen Aangifte (UPA) voor grafische en verzekeringssector

Vanaf januari 2019 zal de pensioenaangifte voor de grafische en verzekeringssector gedaan worden in de vorm van de Uniforme Pensioenaangifte (UPA). De UPA kenmerkt zich door zijn volautomatische uitwisselingsmogelijkheden van salarisgegevens tussen organisaties, administratiekantoren en pensioenfondsen.

Het is een pensioenaangifte die als standaard wordt gebruikt door de gehele sector. In de zorg werken ze hier al mee vanaf 2017 en nu gaan ook de grafische- en verzekeringssector over op deze manier van pensioenaangiften doen. In de komende jaren zullen meerdere sectoren overgaan op de Uniforme Pensioenaangifte (UPA).

3.10. Ruimere vrijwilligersvergoeding

Goed nieuws voor alle vrijwilligers. De maximale maandelijkse, belastingvrije vergoeding voor vrijwilligers gaat verhoogd worden per 1 januari 2019 van € 150 naar € 170. Ook op jaarbasis gaat de vrijwilliger erop vooruit. De vrijwilliger kan maximaal € 1.700 per kalenderjaar gaan verdienen vanaf 2019. Dit is € 200 meer dan voorheen.

Het is tevens mogelijk om een vrijwilliger naast

de belastingvrije vergoeding ook een vergoeding te geven voor de reiskosten.

3.11. AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar en 4 maanden

De AOW-leeftijd gaat van 66 jaar in 2018 naar 66 jaar en 4 maanden in 2019.

3.12. De ouderenkorting gaat omhoog of omlaag

Goede salaris software zal ervoor zorgen dat je hier geen omkijken naar hebt en de juiste belasting wordt ingehouden en afgedragen. Voor een inkomen tot € 36.783 gaat de ouderenkorting € 178 omhoog ten opzichte van 2018. Vanaf een inkomen van € 47.423 heeft de werknemer geen recht meer op de ouderenkorting. Voor medewerkers met een inkomen hoger dan € 36.783 en lager dan € 47.423 wordt de ouderenkorting met 15% afgebouwd. De ouderenkorting is als heffingskorting bedoeld om ouderen een steuntje in de rug te geven, maar wie een extra pensioen heeft, kan er in 2019 dus op achteruit gaan, niet vooruit.

3.13. Transitievergoeding

Het maximumbedrag van de transitievergoeding bij ontslag gaat vanaf 1 januari 2019 omhoog van € 79.000 naar € 81.000.

3.14. Loonkostenvoordelen

De loonkostenvoordelen voor oudere werknemers, arbeidsgehandicapte werknemers en doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden blijven bestaan. De actie ligt veelal bij de werknemer.

3.15. Pensioen in eigen beheer af te kopen

2019 is het laatste jaar waarin je, als ondernemer, nog kunt kiezen om het pensioen in eigen beheer af te kopen.

3.16. Aangifte loonheffingen

De aangifte loonheffingen zal op de onderstaande punten veranderen:

- a. Code 6 (0% bijtelling) zal vervallen omdat er geen auto's meer zijn met 0% bijtelling in 2019;
- b. Gaat een medewerker van 61 jaar of ouder levensloopverlof opnemen en daardoor minder verdienen dan gebruik je code 'O' (onbetaald

verlof);

- c. Gaat een medewerker van 61 jaar of fulltime levensloopverlof opnemen en de dienstbetrekking blijft bestaan dan gebruik je code 'O' (onbetaald verlof). Het uitgekeerde levenslooptegoed neem je op onder een nieuw nummer inkomstenverhouding;
- d. Het tijdelijke adres opnemen van een medewerker die geen inwoner is van Nederland mag niet (zie ook 1.3.);
- e. Verloonde uren bij stuklonen. Hou je de uren van stukloners bij dan vul je deze in bij de verloonde uren. Hou je deze uren niet bij dan vul je bij de verloonde uren nul in.

3.17. Verzamelwet Pensioenen 2019

Op de website van de Rijksoverheid is de volledige verzamelwet Pensioenen 2019 in te zien. Wij noemen je twee belangrijke zaken:

- a. Voor werkgevers is vooral van belang dat de premiebetaling gebaseerd wordt op de feitelijk verloonde bedragen per maand. Dat is nu niet altijd het geval. Werkgevers kunnen straks duurder of juist goedkoper uit zijn;
- b. De personeelsvergadering en personeelsvertegenwoordiging bij ondernemingen met minder dan 50 werknemers krijgen meer bevoegdheden op pensioengebied.

3.18. Wet waardeoverdracht klein pensioen

Pensioenuitvoerders mogen kleine pensioenaanspraken bij uitdiensttreding van een werknemer overdragen aan de nieuwe pensioenuitvoerder. In 2018 geldt een pensioenaanspraak als klein als het bedrag niet boven € 474,11 uit komt. Pensioenuitvoerders moeten de werknemer van wie de deelname bij het pensioenfonds eindigt een stopbrief sturen. In deze stopbrief leest de werknemer wat de hoogte van het opgebouwde pensioen is. Daarnaast wordt er in de stopbrief waar nodig informatie verstrekt over een eventuele waardeoverdracht van de pensioenafpraak of zelfs het vervallen van de pensioenafpraak.

3.19. Wet vergoeding affectieschade

Familie van werknemers die overlijden of ernstig en blijvend letsel oplopen door een arbeid-

songeval kunnen aanspraak maken op een eenmalige uitkering voor affectieschade. Een werkgever loopt het risico hiervoor maximaal € 20.000 te moeten betalen.

3.20. Bedragen van het jeugd-LIV en de doelgroep van het LKV

Verzamelwet SZW 2019 wijzigt de bedragen van het jeugd-LIV en de doelgroep van het LKV. Hoge tegemoetkoming LIV € 10,05 t/m € 11,07 bruto per uur. Lage tegemoetkoming LIV € 11,07 t/m € 12,58 bruto per uur

3.21. Een (ex-)werknemer wordt ziek?

Dan geldt in sommige situaties de Ziektewet als 'vangnet'. Dit is mogelijk bij 4 situaties: ziek door zwangerschap of bevalling, ziek door orgaandonatie, een werknemer met een no-riskpolis wordt ziek en voor oudere, voormalig werkloze werknemers betaalt het UWV soms een Ziektewet-uitkering. De uitkering wordt meestal betaald aan de werkgever. Je kunt deze dan verrekenen met het loon van de zieke werknemer. Deze regeling heet de Compensatieregeling. Het UWV zal met ingang van 01-01-2019 niet meer bellen met de (ex-)werknemer. Het UWV stuurt na de ziekmelding een digitale vragenlijst.

4. Tot slot én belangrijk

De veranderingen voor 2019 vallen mee. Wij hebben in 3 hoofdstukken alle veranderingen inzake HR & Salaris genoemd.

Ons advies voor 2019

Het is enorm belangrijk om goed te blijven nadenken én juist handelen bij nieuwe werknemers en bij aanvragen van geboorte verlof.

2020

Het kabinet is nu reeds aan het voorsorteren op 2020. Waarschijnlijk heb je al diverse artikelen voorbij zien komen. In 2020 zullen er meer veranderingen op ons pad komen. Wij zullen je blijven informeren zodat altijd bij bent.

