

Diverse maatregelen loonadministratie i.v.m. de coronacrisis:

Verruiming werkkostenregeling

De vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt alleen voor het jaar 2020 eenmalig verhoogd van 1,7 procent naar 3 procent voor de eerste € 400.000 van de loonsom. Boven de € 400.000,- blijft het percentage van 1,2% ongewijzigd.

Werkgevers kunnen via de vrije ruimte van de werkkostenregeling vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven zonder dat deze worden belast. Zij kunnen zelf bepalen waaraan en óf zij de vrije ruimte willen besteden, voor zover dit gebruikelijk is. Deze verhoging geeft werkgevers die daar de ruimte voor hebben mogelijkheden om hun werknemers in deze moeilijke tijd extra tegemoet te komen, bijvoorbeeld door het verstrekken van een cadeaubon of dergelijke. Dit kan ook een boost geven aan sectoren die het nu heel zwaar hebben door de coronacrisis.

Dga's vallen in principe niet onder de NOW-regeling

Een van de noodmaatregelen is de zogenoemde NOW-regeling. Daarmee neemt de overheid het grootste deel van de loonkosten over van bedrijven die acuut de omzet zien inzakken. De tegemoetkoming hangt af van het omzetverlies. Uit de publicaties blijkt dat Dga's in principe niet voor deze regeling in aanmerking komen. Zij vallen namelijk niet onder de definitie van werknemer die voor deze regeling wordt gehanteerd. Alleen Dga's die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen kunnen een beroep doen op die regeling. Vaak is er zo'n verzekering niet, omdat Dga's juist in de wet zijn uitgezonderd van de werknemersverzekeringsplicht.

Tijdelijk een lager gebruikelijk loon

Nu veel bedrijven worden geraakt door de coronacrisis, kan de verplichte gebruikelijk loon van € 46.000,- een flinke wissel trekken op de liquide middelen. Als de crisis grote gevolgen heeft voor de omzet en liquiditeit van een besloten vennootschap, mogen de dga en de besloten vennootschap (als werkgever) een lager maandloon afspreken, zo laat de Belastingdienst weten. Dat loon neemt de besloten vennootschap maandelijks op in de aangifte loonheffingen. Maar dat mag alleen voor de maanden die nog moeten komen, niet met terugwerkende kracht.

Aan het eind van het jaar stelt de besloten vennootschap vervolgens het gebruikelijk loon voor het hele jaar vast. Dan is duidelijker hoe zwaar de besloten vennootschap getroffen is door de crisis. Het gebruikelijk loon mag dus achteraf bepaald worden, aldus de Belastingdienst. Als aan het eind van het jaar blijkt dat de besloten vennootschap gedurende het jaar te weinig heeft betaald, moet de besloten vennootschap het meerdere aangeven als loon en er belasting over betalen.

Reiskostenvergoeding tijdens de crisis

Werkgevers mogen een vaste reiskostenvergoeding onbelast blijven uitbetalen zolang de coronamaatregelen gelden.

De belastingdienst heeft medegedeeld dat werkgevers geen gevolgen hoeven te verbinden aan een veranderd reispatroon van de werknemer die momenteel veel meer thuiswerkt.

De werkgever mag blijven uitgaan van de feiten waarop de vaste reiskostenvergoeding is gebaseerd. De nieuwe tijdelijke regel geldt ook voor een vaste reiskostenvergoeding met nacalculatie.

Aanvraag compensatie vergoeding transitievergoeding

Vanaf 1 april 2020 kan een werkgever bij het UWV compensatie aanvragen voor betaalde transitievergoedingen die hij/zij bij ontslag van een werknemer vanwege langdurige (tenminste 2 jaar) ongeschiktheid heeft betaald. De compensatieregeling geldt ook met terugwerkende kracht voor transitievergoedingen die de werkgever heeft betaald vanaf 1 juli 2015.

De start van de aanvraagtermijn hangt af van het moment van de betaling van de vergoeding.

Heeft de werkgever de transitievergoeding volledig betaald vóór 1 april 2020, dan heeft hij nu een half jaar de tijd om de aanvraag te doen: van 1 april tot en met 30 september 2020. Heeft de werkgever de transitievergoeding volledig betaald op of na 1 april 2020, dan dient hij de aanvraag in binnen 6 maanden na betaling van de transitievergoeding.

Re-integratieverplichtingen tijdens de crisis

Werkgevers die door de coronacrisis niet kunnen voldoen aan re-integratieverplichtingen van zieke werknemers, kunnen rekenen op coulance van het UWV.

Door de overheid opgelegde maatregelen in verband met de crisis kan het re-integratieproces van zieke werknemers enige vertraging oplopen of zelfs stil komen te liggen. In een door het UWV gepubliceerde addendum staat dat UWV-maatwerk zal verrichten bij het toetsen van de re-integratieverplichtingen en het UWV zich coulant zal opstellen tegenover werkgevers die daarmee te maken hebben.

U geeft als werkgever aan wat de gevolgen van de coronacrisis zijn voor uw bedrijf en het re-integratietraject van de zieke werknemer. Vervolgens beoordeelt het UWV of zij deze redenen voldoende plausibel vinden voor het stagneren van de re-integratie-verplichtingen.

Accountantskantoor BBB

Visseringlaan 18

2288 ER Rijswijk

070-3907860

www.bbbadvies.nl

info@bbbadvies.nl