

Dit moet u weten over:

Wetswijzigingen in 2017 (personeel)

Het nieuwe jaar is bijna twee maanden oud. Ook in 2017 zijn er weer diverse wetswijzigingen die invloed hebben op het personeel en hun loonstrook. Hierbij een korte opsomming:

Per 1 januari 2017 geldt het **verbod op inhoudingen en verrekeningen** op het minimumloon, dat is geregeld in de Wet aanpak schijnconstructies. Er mogen vanaf deze datum geen inhoudingen meer worden gedaan op het loon van de werknemers als zij hierdoor minder dan het wettelijk minimumloon (WML) ontvangen (netto). Inhoudingen en verrekeningen kunnen nog wel gedaan worden op bedragen boven het WML (zoals bijvoorbeeld overwerk of vakantietoeslag).

Wat mag in ieder geval nog wel worden ingehouden/verrekend?

- Loonheffingen;
- Werknemersdeel pensioenpremie;
- Loonbeslag;
- Onder voorwaarden: huur woonruimte (let op de eventueel toepasselijke cao), premie basiszorgverzekering.
Zie voor meer informatie onze website¹.

De **AOW leeftijd** gaat verder drie maanden omhoog naar: 65 jaar en negen maanden.

De **maximale transitievergoeding** is omhoog gegaan naar: € 77.000,- bruto of een jaarsalaris als dit hoger is.

Sinds 1 januari 2017 kan een werkgever een vergoeding krijgen voor werknemers met een laag inkomen, het **lage-inkomensvoordeel** (LIV). Het voordeel kan oplopen tot maximaal € 2.000,- per werknemer per jaar. Een werkgever komt in aanmerking voor het LIV als een werknemer gemiddeld tussen 100% en 125% van het wettelijk minimumloon per uur verdient. Aan het LIV zijn twee (aanvullende) voorwaarden verbonden:

- De werknemer moet minimaal 1.248 verloonde uren hebben in het jaar;

- De werknemer mag niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

De **Arbowet** gaat wijzigen met ingang van 1 juli 2017.

Wat betekent dit onder meer?

- Iedere werknemer krijgt directe toegang tot het spreekuur bij de bedrijfsarts (zonder tussenkomst werkgever);
- De werknemers krijgen recht op een second opinion bij een andere bedrijfsarts op kosten van de werkgever;
- Adviesrol van de bedrijfsarts wordt uitgebreid;
- Arbeidsinspectie krijgt ruimere sanctiemogelijkheden.

Meer informatie hieromtrent volgt later dit jaar.

Wat ligt er nog op de plank?

Compensatie transitievergoeding ontslag langdurig zieke werknemer

Ook bij ontslag van zieke werknemers (na twee jaar ziekte) is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. Het kabinet wil dit gaan 'repareren' door deze te compenseren. De compensatie voor de transitievergoeding zal bekostigd worden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) (= verhoging premie).

Let op: dit voorstel is nog niet definitief. De verwachting is dat dit per 1 januari 2019 in zal gaan (met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015). Werkgevers die in deze periode een transitievergoeding aan een zieke ex-werknemer hebben betaald, komen voor deze compensatie in aanmerking.

Voor vragen of advies is de afdeling Personeelsdiensten graag beschikbaar via lonen@facet-accountants.nl of telefonisch.



¹ <http://www.facet-accountants.nl/nieuws/wanneer-mag-u-wel-inhouden-onder-minimumloon/>