

Veranderingen WWZ en Werkkostenregeling voor verenigingen - 2015

Per 1 januari 2015 is de veelbesproken werkkostenregeling van kracht gegaan. Daarnaast zijn er met ingang van 1 januari 2015 en worden er per 1 juli 2015 diverse veranderingen in het arbeidsrecht doorgevoerd. Wanneer een sportvereniging werknemers in dienst heeft zijn de werkkostenregeling en deze veranderingen in het arbeidsrecht van invloed op de vereniging. Hieronder een korte weergave van de veranderingen en de stand van zaken in het kader van de werkkostenregeling.

Veranderingen in het kader van de WWZ

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 vervangt de transitievergoeding de huidige ontslagvergoeding. Iedere werknemer die twee jaar of langer bij een organisatie werkt (ook tijdelijke werknemers) hebben recht op deze vergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet voortgezet. De hoogte van de transitievergoeding bedraagt:

- 1/6e maandsalaris per 6 maanden over de eerste 10 jaar *en*
- 1/4e maandsalaris per dienstjaar na het 10e dienstjaar met een maximum van €75.000 bruto dan wel een jaarsalaris als de werknemer meer dan € 75.000 bruto op jaarbasis verdiende.

Er is veel commotie ontstaan over het ontbreken van overgangsrecht in het kader van de transitievergoeding. Volgens de nieuwe ketenregeling die per 1 juli 2015 van kracht wordt, wordt een keten van arbeidsovereenkomsten pas doorbroken bij een onderbreking van zes maanden (zie aanpassing ketenregeling). Voor de transitievergoeding geldt die zesmaandeneis echter ook voor het verleden. Arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden opgeteld voor de berekening van het recht op een transitievergoeding.

Aanzepplicht

Voor contracten voor bepaalde tijd met een looptijd van zes maanden of langer die eindigen op of na 1 februari 2015 geldt een aanzegplicht. Deze aanzegplicht houdt in dat de werknemer minimaal een maand voor afloop van het contract schriftelijk wordt geïnformeerd over het al dan niet eindigen van het contract. Wordt besloten het contract te verlengen, dan moet de organisatie aangeven onder welke voorwaarden het contract wordt verlengd. Wordt dit niet gedaan, dan wordt het contract geacht te zijn verlengd onder dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode met een maximum van één jaar. Zegt de organisatie niet aan, dan heeft de werknemer recht op een bruto all-in maandsalaris of een deel naar rato bij te laat aanzeggen.

Aanpassing ketenregeling

Vanaf 1 juli 2015 kan een organisatie maximaal drie tijdelijke contracten in twee jaar afsluiten met een werknemer (tot 1 juli 2015 zijn dit er ook drie, maar dan in drie jaar). De keten van tijdelijke arbeidscontracten wordt vanaf 1 juli 2015 pas onderbroken na een tussenliggende periode van minimaal zes maanden (tot 1 juli 2015 bedraagt deze periode drie maanden). Dit betekent dat als een contract afloopt en er binnen zes maanden weer een nieuw contract tussen dezelfde partijen wordt aangegaan, deze periode en het contract meetellen in de keten. Een afwijking bij CAO is mogelijk. De CAO sportverenigingen tracht de huidige ketenbepaling ook na 1 juli 2015 te behouden. Na afloop van het maximaal aantal toegestane tijdelijke contracten is de organisatie verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden als de organisatie met de werknemer verder wil.

Werkkostenregeling: de stand van zaken

Hoewel organisaties jarenlang konden kiezen voor de werkkostenregeling of voor het oude systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen, is vanaf 1 januari 2015 de Werkkostenregeling (WKR) verplicht. Het algemene uitgangspunt van de WKR is dat alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die plaatsvinden aan werknemers en ex-werknemers belast loon zijn. De organisatie betaalt geen loonheffingen over het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen

dat binnen de vrije ruimte valt. Over het meerdere boven dit bedrag is de organisatie 80% eindheffing verschuldigd. De belangrijkste uitgangspunten bij de WKR per 1 januari 2015 zijn:

- Het percentage van de vrije ruimte (forfait) bedraagt 1,2% van het totale fiscaal loon.
- Gereedschappen, computers en mobiele communicatiemiddelen zijn vrijgesteld als ze naar een redelijk oordeel van de werkgever in redelijkheid nodig zijn voor de dienstbetrekking (ook wel voldoen aan het noodzakelijkheids criterium).
- Korting op producten uit het eigen bedrijf is onder voorwaarden vrijgesteld (tot 20% van de waarde in het economisch verkeer en € 500 per jaar).
- De eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte mag op concernniveau worden bepaald. Van een concern is sprake bij een belang van minimaal 95%.
- De inhoudingsplichtige die de vrije ruimte overschrijdt, hoeft pas af te rekenen bij de eerste loonaangifte in het nieuwe kalenderjaar.

Voor een correcte toepassing van de WKR dienen de volgende stappen doorlopen te worden:

1. Vaststellen of de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan (ex-) werknemers moeten worden aangemerkt als loon.
2. Bepalen welke vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel. De niet aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dienen als belast loon in de loonstroken te worden verwerkt.
3. Toepassen speciale regels op de aangewezen posten:
 - a. gerichte vrijstellingen (tasten de 1,2% vrije ruimte niet aan)
 - b. nihil waarderingen (tasten de 1,2% vrije ruimte niet aan)
 - c. forfaitaire waarderingen (tast de 1,2% vrije ruimte wel aan).
4. Bepalen of de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen binnen de vrije ruimte van 1,2% van de fiscale loonsom blijft.
5. Mogelijk moet de organisatie de arbeidsvoorwaarden aanpassen.

Mocht u naar aanleiding van bovenstaande informatie nog vragen hebben neem dan contact op met SportService Zwolle via: verenigingssupport@sportservicezwolle.nl.

Deze informatievoorziening is tot stand gekomen in samenwerking met Flynth adviseurs en accountants.