



18-01- 2019, versie 3

info bedragen en percentages met de sectorpremies 2019, horeca (sector 33), volgens 3^e nieuwsbrief loonheffingen

Werkgeverslasten 2019 voor horeca algemeen *eenmalig* wat lager

De werkgeverslasten voor de sector 33 (horeca algemeen) dalen in 2018 met gemiddeld 0,50%-punt ten opzichte van 2017. Dit vooral dankzij het *eenmalig* opmaken van een ww-reserve horeca. Dat loopt vooruit op een wetswijziging waarmee sectorpremies ww verdwijnen. In 2020 is er nog een landelijke ww-premie naar een vast of flexcontract. In andere sectoren stijgen de lasten in 2019.

In 2020 zal de gemiddelde premielast voor horecawerkgever flink stijgen. KHN vindt die nieuwe premies een strafheffing op flex in 2020 contraproductief. Dat staat los van dit informatieblad voor 2019.

De percentages en bedragen kunnen nog veranderen na de politieke begrotingsdebatten in en uitwerking in verschillende regelingen. Voor Kerst 2018 zijn de definitieve percentages en bedragen bekend.

Verwachting inflatie en contractlonen 2018

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht over heel 2019 een inflatie van 2,5% (heel 2018 1,6%). De contractlonen stijgen over 2019 volgens de verwachting van het CPB met 2,9% (2018 2,2%).

Cao-loontabel

De loontabel van de cao horeca is per 1-1-2019 met 2,1% aangepast (het inflatiecijfer van oktober 2018).

KHN-advies prestatieverhoging

Koninklijke Horeca Nederland adviseert leden met de verwachte inflatie en hogere contractlonen rekening te houden bij de jaarlijkse vaststelling van de prestatieverhoging. Ook horecamedewerkers willen in hun beloning "bij" blijven. KHN adviseert een gemiddelde prestatiebeloning van ten minste de 2,1% (inflatie). Op basis van de beoordelingen bij normaal presteren 2,1%, bij beter presteren een plus en bij slechter presteren minder. U mag natuurlijk een hoger gemiddeld percentage hanteren. Vanzelfsprekend kunt u een eigen regeling afspreken, mits u die voor iedereen gelijk toepast.

Loonheffing

1e schijf van	36,65%
2e schijf van	38,10%
3e schijf van	38,10%
4e schijf van	51,75% vanaf € 68.507

Algemene heffingskorting € 2.477 met afbouw vanaf € 20.384 tot € 0 vanaf € 68.507 inkomen

Arbeidskorting € 3.399 met afbouw vanaf € 34.060 tot € 0 vanaf € 90.710 inkomen

Deze percentages en bedragen worden in de loonheffingentabel verwerkt. Ook zijn er specifieke kortingen zoals voor alleenstaande ouders en combinatiekortingen.

Voor beroepsonderwijs (bij BBL) is er een apart aan te vragen subsidie bij het agentschap OCW.

Lage Inkomensvoordeel (LIV). *Eerste uitbetaling LIV in 2018. Dat geeft € 2.000 tegemoetkoming voor de werkgever bij een werknemersinkomen van 100-110% van het wettelijke minimumloon, of € 1.000 bij een werknemersinkomen van 110-120%. De tegemoetkoming wordt verleend als er in het hele kalenderjaar ten minste 1.248 arbeidsuren loon is betaald. Het bedrag is naar rato ten opzichte van de jaarurennorm van 1.976 arbeidsuren. 1.248 arbeidsuren staat voor bijvoorbeeld een heel kalenderjaar 24 uren per week of ruim 7,5 maanden voltijd bij 38 uren per week. Het voordeel is gericht op het in dienst houden van de medewerker.*

*Vanaf 2018 is er via de **Jeugd-LIV** ook tegemoetkoming voor de hogere wettelijke minimum jeugdlonen. Eerste uitbetaling jeugd-LIV in 2019. Hiervoor geldt geen urencriterium. De wettelijke minimumjeugdlonen worden per 1-7-2019 verhoogd. Dan is de volwassen leeftijd 21 jaar.*

De LIV en Jeugd-LIV wordt via uw loonaangifte door het UWV berekend en via de Belastingdienst uitbetaald.

Wettelijke minimumloon en uurloon: *het wettelijk minimumloon geldt zonder nadere voorwaarden ook voor personen die tegen beloning arbeid verrichten op basis van een overeenkomst van opdracht, tenzij het gaat om mensen die werkzaam zijn in de uitoefening van bedrijf of de zelfstandige uitoefening van beroep (en dus fiscaal als ondernemer beschouwd worden). Het wettelijk minimumloon en uurloon gaat ook gelden voor personen die op basis van een andere overeenkomst tegen beloning werken, zoals een aanneem-, uitgeef-, of vervoersovereenkomst, eveneens met uitzondering van (fiscaal) zelfstandigen.*

Loontijdvakken en maximumpremieloon

jaar	€ 55.927,00
maand	€ 4.660,58
vier weken	€ 4.302,07
week	€ 1.075,51
dag	€ 215,10

Zorgverzekeringswet

werkgeverspremie ZVW 6,95 % over loon tot maximumpremieloon

verlaagd tarief o.a. zelfstandigen 5,70% over loon tot maximumpremieloon

nominale premie zorgverzekeraar € 1.446

Is de basispremie rechtstreeks van burger aan zorgverzekeraar

Sociale verzekeringen

WIA

AOF basispremie werkgever 6,46% over loon tot maximumpremieloon

opslag kinderopvangbijdrage 0,50% over loon tot maximumpremieloon

totaal 6,96% over loon tot maximumpremieloon

WGA Sector Horeca algemeen over loon tot maximumpremieloon

Kleine werkgever: loonsom € 0 - € 328.000:

gedifferentieerde premie WGA 0,67% sectorale premie Horeca Algemeen

gedifferentieerde premie ZW-flex 0,56% sectorale premie Horeca Algemeen

Middelgrote werkgever: loonsom € 328.000 - € 3.280.000:

Grote werkgever: loonsom € 3.280.000 en meer

gedifferentieerde premie WGA minimum 0,18% maximum 3,00% (gemiddeld 0,75%)

gedifferentieerde premie ZW-flex minimum 0,10% maximum 1,64% (gemiddeld 0,41%)

De gedifferentieerde premie voor de middelgrote werkgever is een gewogen gemiddelde van sectorale premie en de individueel toegerekende uitkeringslasten WGA en ZW-flex.

De gedifferentieerde premie voor de grote werkgever is berekend uit de individueel toegerekende uitkeringslasten WGA en ZW-flex.

Let op: u mag de helft van de gedifferentieerde premies WGA verhalen op het netto loon van de werknemer. De premie ZW-flex mag niet worden verhaald.

Sociale verzekeringen WW

AWf premie werkgever 3,60% over loon tot maximumpremieloon

Let op: Vanaf 2020 is er alleen een AWf-premie met landelijke vaste percentages naar vast en flex. Zie hieronder bij "Let op".

Sectorpremie werkgever horeca algemeen (33)

premie korte overeenkomst 0,03% over loon tot maximumpremieloon

Kort is: elke actuele arbeidsovereenkomst korter dan 1 jaar. Een arbeidsovereenkomst van een half jaar dat met een half jaar wordt verlengd, blijft een actuele arbeidsovereenkomst korter dan een jaar.

Kort is ook elke schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin geen vast aantal uren is vastgelegd, zoals bij nul-urencontracten voor bepaalde of onbepaalde tijd.

premie langere overeenkomst 0,03 % over loon tot maximumpremieloon

Lang is: elke actuele schriftelijke arbeidsovereenkomst van 1 jaar of langer waarin juist wel een vast aantal uren is vastgelegd of elke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en elke arbeidsovereenkomst met een leerling BBL.

Let op: voor toepassen van de lage premie dient er altijd een schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn als bewijs van de duur en vastgelegde omvang. Dat is door de Hoge Raad bevestigd.

Uitzondering:

- *als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar of langer binnen een jaar na aanvang dienstbetrekking wordt beëindigd en het leidt tot uitkering WW dan wordt een naheffing premie "kort" opgelegd over al het loon van die werknemer in dat kalenderjaar.*
- *arbeidsovereenkomsten waarop volgens de loonheffing de regeling scholieren/studenten voor maximaal 8 weken van toepassing is.*

Let op: de sectorpremie horeca algemeen (33) is eenmalig over 2019 verlaagd. Een sectorreserve ww wordt opgemaakt in de aanloop naar een systeemwijziging.

Vanaf 2020 vervalt de sectorpremie en komt er een landelijke ww-premie die onderscheid maakt naar vast en flex. Het verschil tussen de premie vast en flex kan tot 5 procentpunt oplopen. De definities zijn dan anders dan nu bij kort of lang .

Op het moment van opstellen van dit memo is er nog volop discussie over definities en de manier van berekenen. Toch willen wij nu het eenmalige karakter van de premieruggave benadrukken.

Houdt voor 2020 rekening met een voor alle werkgevers en sectoronafhankelijk gelijke hoge algemene premie AWf. Die premie zal 2,5% voor individuele contracten onbepaalde tijd met vaste uren zijn en 7,5% voor alle andere contracten. Uiteraard richt KHN de bezwaren aan de politiek, ook al is dit een uitwerking van het regeerakkoord.

Pensioenfonds horeca en catering

pensioenpremie totaal		16,80%
waarvan bijdrage werkgever		8,40%
en inhouden loon werknemer		8,40%

over het loon van	€ 11.008,-	-	€ 37.605,-
over het uurloon van	€ 5,570850	-	€ 19,030870

Let op:

- *De AOW-gerechtigde leeftijd is datum einde arbeidsovereenkomst, aldus de oude cao horeca en het model Arbeidsvoorwaardenreglement. Voor de werknemer die doorwerkt na die leeftijd is vanaf 2018 tot aan 68 jaar pensioenpremie verschuldigd en is inhouding op het loon aan de orde. Uiteraard hoort bij premie ook pensioenopbouw. Deze regeling verandert per 1 januari 2018: pensioenleeftijd wordt 68 jaar, de opbouw jaarlijks 1,701%. Dat is fiscaal de maximale opbouw.*