



# FlexNieuws

april 2019

## STRAKS MINDER LANG BETALEN VOOR UW EX?

Per 1 januari 2020 wordt de termijn hoe lang partneralimentatie moet worden betaald naar beneden bijgesteld. Het voorstel, dat inmiddels door de Tweede Kamer is goedgekeurd, gaat uit van de helft van de duur van het huwelijk, met een maximum van in beginsel 5 jaar. Deze wijziging geldt alleen voor nieuwe echtscheidingsprocedures vanaf 2020.

In 2015 werd een wetsvoorstel ingediend over alimentatie voor de ex-partner. Na een aantal wijzigingen is het voorstel inmiddels aangenomen door de Tweede Kamer en ligt het nu bij de Eerste Kamer. Het wetsvoorstel heeft betrekking op de duur van de alimentatieverplichting voor partners. Nu is de duur voor betaling van partneralimentatie in beginsel 12 jaar vanaf de inschrijving van de echtscheiding.

Het voorstel gaat uit van een nieuwe termijn, die gelijk is aan de helft van de duur van het huwelijk, met een maximum van 5 jaar. Dus als u 3 jaar getrouwd bent geweest, betaalt u maximaal 1,5 jaar alimentatie voor uw ex-partner en als u 11 jaar getrouwd bent geweest, betaalt u de maximale 5 jaar.

### LET OP!

De wijziging geldt alleen voor partneralimentatie en dus niet voor kinderalimentatie.

Er zijn echter een aantal uitzonderingen:

- Bent u langer dan 15 jaar getrouwd geweest en is uw ex-partner ten hoogste 10 jaar jonger dan de AOW-leeftijd? Dan eindigt in dat geval de verplichting pas als de AOW-leeftijd is bereikt. De maximumduur is dan dus 10 jaar.
- Bent u 50 jaar of ouder en langer dan 15 jaar getrouwd geweest, dan is de maximumduur ook 10 jaar.
- Heeft u samen met uw ex-partner kinderen jonger dan 12 jaar? De verplichting loopt dan door totdat het jongste kind 12 jaar oud is. Bij een scheiding met een pasgeboren baby is de maximumduur dus 12 jaar.



## ARBEIDSMARKTWET: WAT GAAT ER WEL EN WAT NIET DOOR

In onze nieuwsbrief van november 2018 hebben we al aandacht besteed aan de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). De Tweede Kamer heeft inmiddels ingestemd met het wetsvoorstel WAB. De eerder voorgestelde proeftijdregels gaan echter niet door.

### Geen proeftijd van vijf maanden

Onlangs bleek al dat een meerderheid van de Tweede Kamer tegen het plan was om bij eerste contracten voor onbepaalde tijd een proeftijd van maximaal vijf maanden mogelijk te maken. Een langere proeftijd zou gebruikt kunnen worden voor tijdelijk werk. Ook zouden werknemers te lang in een onzekere positie verkeren. Deze maatregel gaat dan ook niet door, net als het plan om een proeftijd van drie maanden mogelijk te maken voor tijdelijke contracten van twee jaar of langer.

## Deze maatregelen gaan wél door:

1. De ketenbepaling wordt verlengd van twee naar drie jaar. U hoeft als werkgever een werknemer pas na drie jaar (of na drie tijdelijke contracten) een vast contract aan te bieden.
2. De berekening van de transitievergoeding verandert. Een werknemer heeft hier straks recht op vanaf het begin van zijn dienstverband en niet pas na twee jaar. De hogere opbouw voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn geweest, wordt afgeschaft.
3. De introductie van de cumulatiergrond bij ontslag. U kunt straks bij ontslag van een werknemer ontslaggronden die op zich niet voldoende onderbouwd zijn met elkaar combineren. De rechter kan dan wel als een soort straf een transitievergoeding toekennen die maximaal 50% hoger is. Dit naast de al bestaande mogelijkheid om de werkgever ook nog te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.
4. Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij u in dienst zijn. Verder kunnen payrollbedrijven straks geen uitzendbeding en ruimere ketenbepaling meer hanteren voor payrollwerknemers.
5. U zult aan oproepkrachten met een nulurencontract of min-maxcontract jaarlijks een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moeten doen. Dit aanbod is dan gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande twaalf maanden. Het is aan de oproepkracht om dit aanbod al dan niet te accepteren. Verder moet u een oproepkracht straks minimaal vier dagen van tevoren oproepen (in de cao kan deze termijn bekort worden naar één dag).
6. U gaat straks een lage WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract én voor jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken. Voor werknemers met een flexibel contract gaat u een hogere WW-premie betalen.
7. Er wordt een bedrag van € 48 miljoen beschikbaar gesteld aan kleine(re) bedrijven voor scholing van eigen werknemers.

Nu de Tweede Kamer heeft ingestemd, gaat het wetsvoorstel naar de Eerste Kamer. Als deze ook instemt met het voorstel, gaan de wijzigingen per 1 januari 2020 in.



## RECHT OP ZELFSTANDIGEN-AFTREK BIJ WEINIG OMZET?

De Belastingdienst heeft ondernemers met een omzet van minder dan € 5.000 een brief gestuurd inzake de zelfstandigenaftrek. In deze brief waarschuwt de dienst ervoor dat een dergelijke kleine omzet kan betekenen dat de ondernemer niet langer voldoet aan de voorwaarden van de zelfstandigenaftrek.

### Wat zijn die voorwaarden?

De belangrijkste is dat u als ondernemer minstens 1.225 uur in het betreffende jaar in uw onderneming werkt. Ook moet u minstens de helft van het totaal aantal arbeidsuren in uw bedrijf gewerkt hebben. Deze laatste voorwaarde geldt overigens niet voor starters.

Om in aanmerking te komen voor de aftrek, moet u uw urenregistratie goed bijhouden. Het gaat dan om de uren die u voor uw opdrachtgevers heeft gewerkt en niet-rendabele uren, zoals voor marketingactiviteiten en netwerkbijeenkomsten. Uren waarin u alleen beschikbaar bent voor werk, maar geen werkzaamheden verricht, tellen echter niet mee.



### Contact

Mocht u nog aanvullende vragen hebben, dan kunt u natuurlijk contact met uw klantmanager opnemen.