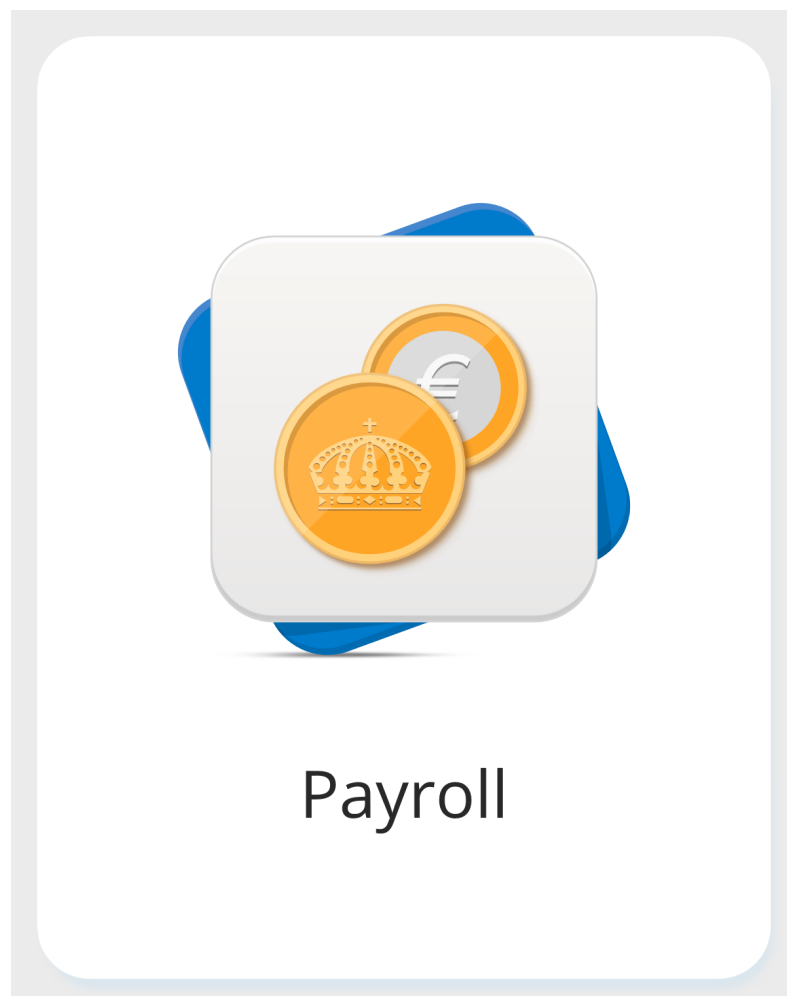




# Releasenotes

## Visma.net Payroll

### Release 173



Payroll

Copyright © Visma  
Postbus 747  
3800 AS Amersfoort

Alle rechten voorbehouden. Verveelvoudiging of openbaarmaking, geheel of gedeeltelijk, is niet toegestaan dan met schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende.

<b>1 Inhoud</b>	<b>2</b>
<b>2 Installatie releases</b>	<b>3</b>
<b>3 Waarom release 173?</b>	<b>3</b>
<b>4 Nieuwe functionaliteit</b>	<b>4</b>
4.1 Nieuwe velden op salarisstrook	4
<b>5 Wijzigingen in bestaande inrichting</b>	<b>5</b>
5.1 Cao-inrichting compensatie ORT en meeruren bij ziekte en gedeeltelijk herstel	5
5.2 Cao Metaal & Techniek - maximering bijdrage sociaal fonds en opleidings- en ontwikkelingsfonds	5
5.3 Cao Huisartsenzorg - wijzigingen cao-inrichting	6
5.3.1 Eindejaarsuitkering	6
5.3.2 Sociaal fonds SSFH	6
5.3.3 Thuiswerkvergoeding	6
5.4 Cao MITT - eenmalige uitkering augustus 2021	6
5.5 Cao Doe-het-zelfbranche - eenmalige uitkering december 2021	7
5.6 Cao GGZ - eenmalige uitkering november 2021	7
<b>6 Opgeloste fouten</b>	<b>8</b>
6.1 Foutieve week contracturen bij slapend dienstverband	8
6.2 Bij pensioenfonds SPW werd ten onrechte geen Verbijzondering WIA afgeleid bij een slapend dienstverband	8
6.3 Contracturen bepaling bij slapend dienstverband loopt soms vast en contractloon niet goed vastgesteld	8
6.4 Deeltijdfactor bepaling t.b.v. vakantiegeldberekening bij een deeltijdfactor methode verkeerd indien uren zijn ingericht als bedrag grondslag	8
6.5 Slapend dienstverband vanaf start Payroll heeft geen contracturen / contractloon	9
6.6 Bij slapend dienstverband t.o. kortingspercentage bij ziekte toegepast op regelingloon	9

## 2 Installatie releases

Versie 173 zal op dinsdagavond 8 juni 2021 voor u worden geïnstalleerd.

## 3 Waarom release 173?

Er wordt in deze release nieuwe en gewijzigde inrichting geleverd. Deze staan beschreven in hoofdstuk 4 en 5. Verder zijn er fouten opgelost, deze staan beschreven in hoofdstuk 6.

## 4 Nieuwe functionaliteit

### 4.1 Nieuwe velden op salarisstrook

In de Salarisstrook configuratie zijn 4 nieuwe velden toegevoegd aan de sectie *Details uitbreidingen en/of vervangingen*.

- Functie
- Afdeling
- Voltijdsalaris
- Deeltijdpercentage

De gebruiker kan de nieuwe velden in de Salarisstrook configuratie toevoegen via drag en drop. Het enige waar u aandacht aan dient te besteden, is de grootte van de nieuwe velden. Wanneer u zou besluiten om alle beschikbare velden toe te voegen, kan dit ertoe leiden dat de loonstrook onleesbaar wordt. We adviseren u daarom zorgvuldig te kiezen welke velden aan de loonstrook toegevoegd dienen te worden.

## 5 Wijzigingen in bestaande inrichting

### 5.1 Cao-inrichting compensatie ORT en meeruren bij ziekte en gedeeltelijk herstel

In verschillende cao's in de zorgsector ontvangen werknemers tijdens ziekte een compensatie van gemiddelde ORT en meerurentoeslag. Als er sprake is van korting bij langdurige ziekte en de werknemer herstelt gedeeltelijk, dan schrijft de ene cao voor dat de compensatie uitsluitend van toepassing is op het deel van het dienstverband dat de werknemer nog ziek is, terwijl de andere cao voorschrijft dat voor het gehele dienstverband gekeken moet worden naar het loon, zoals dat was op de eerste ziektedag.

In release V149 is het mogelijk gemaakt om te configureren op welke wijze er gerekend dient te worden. Bij de standaardinrichting wordt de compensatie uitsluitend berekend over het deel van het dienstverband dat de werknemer nog ziek is. In het geval voor het gehele dienstverband de compensatie plaatsvindt op basis van het ziekteloon, kan hiervoor in tabel 50300 ORT en meeruren bij de parameter Ziekte compensatie onafhankelijk van ziektepercentage de keuze "Ja" ingericht worden. Voor de volgende cao's is met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 ingericht dat de compensatie onafhankelijk is van het ziektepercentage:

- Gehandicaptenzorg
- Sociaal werk
- VVT
- Zelfstandige klinieken Nederland

### 5.2 Cao Metaal & Techniek - maximering bijdrage sociaal fonds en opleidings- en ontwikkelingsfonds

De branche Metaal & Techniek kent een sociaal fonds (SFM) en per sector een opleidings- en ontwikkelingsfonds (OTIB, OOGZ, OOI, OOM en OOC). Voor zowel het sociaal fonds als de opleidings- en ontwikkelingsfondsen is er sprake van een werkgeversbijdrage gebaseerd op de "loonsom", waaronder verstaan wordt het totaal van de jaarsalarissen van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers. Dit jaarsalaris is op dezelfde wijze gedefinieerd als het pensioengevend salaris. De grondslag voor het sociale fonds en de O&O-fondsen wordt gemaximeerd op het maximaal pensioengevend loon, wat in 2021 € 79.719 bedraagt. Deze maximering geschiedt niet naar rato van de deeltijdfactor.

Voorbeeld:

- Jaarsalaris fulltime = € 120.000
- Deeltijdfactor = 70%
- Jaarsalaris naar rato is dan  $70\% * 120.000 = € 84.000$

Het jaarsalaris naar rato uit het voorbeeld ligt boven het maximum van € 79.719. De grondslag dient te worden gemaximeerd op € 79.719 en niet, zoals Payroll voorheen deed, op 70% van € 79.719. Met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 hebben wij in tabel 60300 Regeling Sociaal fonds en in tabel 60400 Opleidings- en ontwikkelingsfonds op brancheniveau voor de cao Metaal & Techniek en voor de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf de parameter DTF invloed op max pensioengrondslag ingericht met "Nee".

Dit kan leiden tot herberekeningen van de werkgeversbijdragen voor deze fondsen. Er is geen sprake van een werknemersbijdrage en zal derhalve niet leiden tot twk's voor werknemers.

## 5.3 Cao Huisartsenzorg - wijzigingen cao-inrichting

### 5.3.1 Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering voor de cao Huisartsenzorg wordt structureel met 0,5 verhoogd naar 6,5%. In 2021 wordt de eindejaarsuitkering eenmalig met 0,5% verhoogd tot 7%.

Het structurele percentage voor de eindejaarsuitkering is in tabel 50500 Eindejaarsuitkering per 1 januari 2021 gewijzigd in 6,5%. Dit percentage zal worden gebruikt bij de bepaling van de pensioengrondslag voor 2022.

Aangezien de incidentele verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5% geen structureel karakter heeft, is deze niet pensioengevend. Derhalve is deze eenmalige verhoging ingericht in een andere tabel, 50550 Incidentele verhoging eindejaarsuitkering 2021.

Deze wijziging kan twk's veroorzaken bij werknemers aan wie de eindejaarsuitkering in 2021 reeds is uitbetaald vanwege uitdiensttreding.

### 5.3.2 Sociaal fonds SSFH

Voor het jaar 2021 geldt een eenmalige kortingspercentage op de premieafdracht SSFH. De percentages in tabel 60210 SSFH bijdrage waardes zijn voor het gehele kalenderjaar 2021 gewijzigd naar een afdracht van 0,6% en een werknemerspercentage van 0,086%.

### 5.3.3 Thuiswerkvergoeding

Per 1 mei 2021 is er een thuiswerkvergoeding van € 2 netto per thuis gewerkte dag opgenomen in de cao, voor werknemers die anders dan incidenteel thuiswerken. Dit bedrag is ingericht op salariscomponent 84100 Thuiswerkvergoeding. U dient zelf te zorgen voor de inrichting van de fiscale verwerking.

In een tussentijdse oplevering op 11 mei 2021 zijn deze wijzigingen reeds in Visma.net Payroll beschikbaar gemaakt.

Aangezien pensioenfonds PFZW nu heeft aangegeven dat de incidentele verhoging van de eindejaarsuitkering niet pensioengevend is, is in deze release de eindejaarsuitkering voor 2021 gesplitst in 6,5% structurele eindejaarsuitkering en 0,5% incidentele eindejaarsuitkering.


## 5.4 Cao MITT - eenmalige uitkering augustus 2021

In release 171 is inrichting opgenomen met betrekking tot de eenmalige uitkering in augustus 2021. De inrichting was echter gebaseerd op onvolledige informatie. Inmiddels hebben we aanvullende informatie ontvangen, wat heeft geleid tot enkele wijzigingen in de inrichting.

Werknemers hebben in augustus 2021 recht op een eenmalige bruto-uitkering indien de werkgever in 2020 een omzetstijging ten opzichte van 2019 heeft gerealiseerd én het jaar 2020 met een positief resultaat is afgesloten. Deze eenmalige uitkering is gebaseerd op een bedrijfsresultaatafhankelijk percentage en het jaarsalaris, te meten over de periode van augustus 2020 tot en met juli 2021. De basis voor deze eenmalige uitkering is ingericht in tabel 50650 Eenmalige uitkering augustus 2021. Indien de eenmalige uitkering niet van toepassing is, hoeft u geen verdere actie te ondernemen, aangezien de parameter "Extra uitkering in gebruik" met de keuze "Nee" is ingericht.

Indien de eenmalige uitkering wel van toepassing is, dient u de volgende stappen uit te voeren:

1. Wijzig de tabel 50650 Eenmalige uitkering augustus 2021 voor de periode van 1 augustus 2020 tot en met 31 augustus 2021
2. Richt bij parameter Extra uitkering in gebruik de keuze "Ja" in
3. Richt bij parameter Percentage bij Waarde het percentage in, dat volgens de staffel in de cao van toepassing is.

 **Let op!**

De eenmalige uitkering is uitsluitend van toepassing voor werknemers die op 1 augustus 2021 in dienst zijn. Deze datum valt echter buiten de reserveringsperiode. Derhalve is ingericht dat deze eenmalige uitkering van toepassing is voor werknemers met een actief dienstverband op 31 juli, de laatste dag van de reserveringsperiode. Dit heeft als consequentie dat de eenmalige uitkering ten onrechte ook wordt berekend voor werknemers die per 1 augustus 2021 uit dienst treden. Werknemers, die op 31 juli 2021 de laatste dag van hun dienstverband hebben, dienen uitgesloten te worden van deze eenmalige uitkering. U kunt dit doen door een transactie op te voeren op salariscomponent 146000 HM percentage eenmalige uitkering over de periode van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2021, waarbij u als Totaal het percentage 0 opgeeft.

N.B.: Als we in tabel 50650 Eenmalige uitkering augustus 2021 zouden inrichten dat het dienstverband op 1 augustus actief dient te zijn, dan zal er gekeken worden of de werknemer in dienst was op 1 augustus 2020, binnen de reserveringsperiode. Er zou dan geen uitkering berekend worden voor werknemers, die na 1 augustus 2020 in dienst getreden zijn. Aangezien dit zou leiden tot veel handmatige acties, hebben we ervoor gekozen om niet 1 augustus, maar 31 juli als peildatum in te richten.

## 5.5 Cao Doe-het-zelfbranche - eenmalige uitkering december 2021

Indien de omzet in 2021 ten minste gelijk is aan de omzet in 2020 ontvangen de werknemers werkzaam in bouwmarkten in december 2021 een eenmalige uitkering ter hoogte van 2% van het brutoloon inclusief vakantietoeslag.

Deze eenmalige uitkering is ingericht in tabel 50550 Eenmalige uitkering december 2021. Aangezien er niet bij alle werkgevers sprake is van deze eenmalige uitkering, staat de parameter Extra uitkering in gebruik op cao-niveau ingericht met "Nee". Indien de omzet geen aanleiding geeft tot de eenmalige uitkering, hoeft u geen actie te ondernemen.

Indien de omzet toereikend was en de eenmalige uitkering uitgekeerd dient te worden, wijzigt u van tabel 50550 Eenmalige uitkering december 2021 de versie van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. U richt de parameter Extra uitkering in gebruik in met de keuze "Ja".

Indien er sprake is van vaste toeslagen die niet op cao-niveau zijn ingericht, maar die wel grondslag vormen voor deze uitkering, maakt u een versie van de betreffende salariscomponent(en) aan voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en richt bij Grondslag eenmalige uitkering december 2021 in Eenmalige uitkering (geen referentiesalaris).

## 5.6 Cao GGZ - eenmalige uitkering november 2021

Werknemers die op 1 november 2021 in dienst zijn onder de werkingssfeer van de cao GGZ, ontvangen in november 2021 een eenmalige uitkering ter hoogte van € 500 bruto. Deze eenmalige uitkering wordt

berekend naar rato van de contractuele deeltijdfactor op 1 november 2021, maar bedraagt bij een deeltijdfactor boven de 100% niet meer dan € 500 bruto.

Deze eenmalige uitkering is ingericht in tabel 50550 Eenmalige uitkering november 2021, de maximering is ingericht in tabel 50570 Eenmalige uitkering november 2021 maximum bedrag.

Uitbetaling vindt plaats op salariscomponent 47210 Uitbetaling eenmalige uitkering november 2021. U dient deze salariscomponent te journaliseren.



## 6 Opgeloste fouten

### 6.1 Foutieve week contracturen bij slapend dienstverband

Indien een dienstverband slapend is (d.m.v. opgeven component 3400) vanaf een moment vóór 2021, dan werden ten onrechte niet de juiste week contracturen voor de loonaangifte bepaald.

Dit heeft vanaf versie 171 vanaf 2021-05 ook tot gevolg dat de controle E-TAX-13 "[2041] Als het aantal contracturen per week gelijk is aan 0 en de code soort inkomstenverhouding is gelijk aan 11, 13 of 15 dan dient de indicatie oproepovereenkomst aan te staan maar dat is niet het geval." afgaat voor vaste salarianten.

Dit is hersteld per 2021-01 en kan derhalve correctie aangiftes tot gevolg hebben.

Deze aanpassing is al tussentijds gereleased op 2021-05-10.

### 6.2 Bij pensioenfonds SPW werd ten onrechte geen Verbijzondering WIA afgeleid bij een slapend dienstverband

Indien er sprake is van een slapend dienstverband werd ten onrechte in de pensioenaangifte voor SPW geen Verbijzondering WIA afgeleid.

Dit is hersteld per 1-1-2021 en kan correctie aangiftes tot gevolg hebben.

Deze aanpassing is al doorgevoerd in een patch op 2021-05-10.

### 6.3 Contracturen bepaling bij slapend dienstverband loopt soms vast en contractloon niet goed vastgesteld

Indien er sprake is van een slapend dienstverband waarbij de contracturen in de vorige periode 0 zijn en waarbij het slapend dienstverband beëindigd wordt gedurende de periode dan loopt de berekening vast.

Indien een dienstverband slapend is (d.m.v. opgeven component 3400) vanaf een moment vóór 2021, dan werden ten onrechte niet het juiste week contractloon voor de loonaangifte bepaald.

Dit is hersteld per 1-1-2021 en kan derhalve correctie aangiftes tot gevolg hebben.

Deze aanpassing is al doorgevoerd in een patch op 2021-05-11.

### 6.4 Deeltijdfactor bepaling t.b.v. vakantiegeldberekening bij een deeltijdfactor methode verkeerd indien uren zijn ingericht als bedrag grondslag

Indien er sprake is van een vakantiegeld berekening o.b.v. reservering deeltijdfactor en er zijn uren ingericht als "vakantiebijlage (geen referentie salaris)" waarmee over de bedragen behorende bij deze uren component een vakantietoeslag wordt berekend naast de reguliere deeltijdfactor methode, dan werd de deeltijdfactor gebruikt in de deeltijdfactor methode ook beïnvloed door deze uren waardoor deze uren dubbel werden geteld in het berekende vakantiegeld.

Dit is hersteld per het vakantiegeld reserveringsjaar 2022 (het jaar waarin de laatste reserveringsperiode valt).

## 6.5 Slapend dienstverband vanaf start Payroll heeft geen contracturen / contractloon

Indien een dienstverband al vanaf de start van gebruik Payroll slapend is, dan kunnen de originele contracturen niet bepaald worden (en zijn derhalve 0). Hierdoor gaat controle E-TAX-13 "[2041] Als het aantal contracturen per week gelijk is aan 0 en de code soort inkomstenverhouding is gelijk aan 11, 13 of 15 dan dient de indicatie oproepovereenkomst aan te staan maar dat is niet het geval." af.

Om dit op te lossen is een nieuw variabel salariscomponent 887000 aangemaakt waarmee de originele contracturen moeten worden opgegeven (zodat deze ook correct kunnen worden doorgegeven in de loonaangifte) voor elk slapend contract.

Ook het contractloon kan niet bepaald worden en dient als startsaldo opgegeven te worden voor elk slapend contract zodat de juiste waarde in de loonaangifte opgenomen kan worden.

Salariscomponent	Toelichting
887000 Contracturen slapend dienstverband bij start Payroll	Indien een medewerker al bij de start van Payroll een slapend dienstverband heeft dan dient hier het oorspronkelijke aantal contracturen opgegeven te worden.
887010 Contractloon slapend dienstverband bij start Payroll	Indien een medewerker al bij de start van Payroll een slapend dienstverband heeft dan dient hier het oorspronkelijke contractloon opgegeven te worden.

In tabel 30000 "Klant instellingen" dient het startjaar van Payroll aangegeven te zijn. Componenten 887000/887010 moeten éénmalig opgegeven worden en kan in willekeurige periode opgenomen worden (hoeft derhalve niet in de eerste periode van start Payroll gezet te worden).

## 6.6 Bij slapend dienstverband t.o. kortingspercentage bij ziekte toegepast op regelingloon

Indien een medewerker een slapend contract heeft en er is sprake van een kortingspercentage bij ziekte, dan werd ten onrechte het regelingloon hiermee gecorrigeerd. Dit komt bijvoorbeeld voor wanneer er in Talent is ingericht dat na het 2de ziektejaar het kortingspercentage op 100% staat. Dit leidde tot een regelingloon van 0 dat vervolgens een afkeuring in de pensioenaangifte van PFZW veroorzaakte.

Dit is nu aangepast zodanig dat als er sprake is van een slapend dienstverband, het kortingspercentage ziek niet meer wordt toegepast op de pensioengrondslag en regelingloon.

Dit is aangepast per 1-1-2021 en kan derhalve correctie aangiftes tot gevolg hebben.