



Wet WIEG in Visma.net Payroll

Vanaf 1 juli 2020 treedt de Wet invoering extra geboorteverlof (Wet WIEG) in werking.

Het betreft een tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof na bevalling, waar tegenover een uitkering wegens aanvullende geboorteverlof staat op grond van de WAZO.

De uitkering betreft 70% van het dagloon met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

Dit artikel betreft een vooraankondiging op de inrichting van de Wet WIEG in Visma.net Payroll die in release V151 op 7 juli 2020 wordt uitgeleverd.

Inrichting Visma.net Payroll

In Payroll gaan wij twee opties aanbieden:

1. Het salaris 100% korten en de UWV-compensatie uitbetalen aan de werknemer
2. Het salaris korten met 30% of minder en de UWV-compensatie NIET uitbetalen aan de werknemer

Standaard hebben wij optie 1 ingericht.

Gevolg voor pensioenfondsen

Het is nog niet duidelijk wat de verschillende pensioenfondsen verwachten voor het verwerken van de korting aanvullend geboorteverlof. Zodoende wordt de korting aanvullend geboorteverlof beschouwd als de andere onbetaalde verloven.

Salariscomponenten

Ten behoeve van aanvullend geboorteverlof worden er salariscomponenten ingericht. Hierbij kunt u de keuze maken uit de volgende mogelijkheden:

- Korting aanvullend geboorteverlof (inclusief pensioen)
- Korting aanvullend geboorteverlof (met voortzetting pensioen)
- Vrijwillige voortzetting van pensioen waarbij het werkgeversdeel verhaald wordt op de werknemer.

Inrichting in Visma.net Payroll

De twee opties voor de verwerking van het aanvullend geboorteverlof worden als volgt uitgelegd:

1. Standaard is het aanvullend geboorteverlof component ingericht met factor -1,0. Dit betekent dat de medewerker 100% gekort wordt op de uren die als aanvullend geboorteverlof opgenomen worden. De UWV uitkering wordt door de werkgever rechtstreeks aan de werknemer uitbetaald door middel van een component die staat aangemerkt als werkgeversbetaling zodat hierover de lage WW Awf premie wordt berekend.

Voorbeelden optie 1

- 1.1 Een werknemer werkt 40 uur per week. De medewerker wil elke week 1 dag aanvullend geboorteverlof opnemen.
 - Op het kortings component wordt 8 uur per week ingevoerd
 - Er wordt elke week 8 uur 100% gekort.
 - De uitkering wordt verwerkt op het desbetreffende component als werkgeversbetaling en samen met het (gekorte) periode salaris uitbetaald.
 - De uitbetaling van de uitkering wordt gedurende de verlofperiode evenredig uitbetaald aan de werknemer.
- 1.2 Een werknemer werkt 40 uur per week en neemt gedurende 5 weken 40 uur aanvullende geboorteverlof op.
 - Op het kortings component wordt 40 uur per week ingevoerd
 - De werknemer wordt over de 40 uur 100% gekort
 - De uitkering wordt verwerkt op het desbetreffende component als werkgeversbetaling en zonder het regulier loon uitbetaald.
 - De uitbetaling van de uitkering wordt gedurende de verlofperiode evenredig uitbetaald aan de werknemer.
2. De UWV uitkering wordt niet rechtstreeks door de werkgever aan de werknemer uitbetaald maar de werknemer wordt $\leq 30\%$ gekort op het salaris. In dat geval dient de factor in het aanvullend geboorteverlof component aangepast te worden. De UWV uitkering registreert u wel als werkgeversbetaling maar wordt niet uitbetaald. Er wordt dan alsnog de lage WW Awf premie berekend. Het verschil tussen het periodeloon en het bedrag op het component waarmee het salaris gekort wordt, wordt vermeld in de loonaangifte als "Verstreckte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen".

Let op: de “Verstreckte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen” wordt ten dele automatisch berekend en is het deel dat minder dan 30% gekort is. Het deel boven het maximum dagloon dient u op een apart component te verwerken zodat dit als één bedrag in de loonaangifte vermeld wordt.

Voorbeelden optie 2

2.1 Een werknemer werkt 36 uur per week en neemt 8 uur per week aanvullend geboorteverlof op. De werknemer wordt 20% gekort op het salaris.

- Op het kortings component wordt 8 uur ingevoerd.
- De factor in het kortings component wordt gewijzigd naar -0,2.
- De werknemer wordt voor 8 uur per week 20% gekort op het loon.
- De uitkering wordt verwerkt op het desbetreffende component als werkgeversbetaling maar wordt alleen geregistreerd en niet uitbetaald.
- De werknemer krijgt het periodeloan verminderd met de korting uitbetaald.
- Het deel dat minder dan 30% gekort is wordt als Verstreckte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen vermeld in de loonaangifte.

Vermelding in loon- en pensioenaangifte

Als u in Talent bij het gegeven “Incidentele tijdelijke inkomst” heeft aangegeven om dit gegeven automatisch te laten afleiden (d.m.v. keuze “Automatisch bepalen”), dan wordt in de loonaangifte en UPA aangifte de waarde “G” afgeleid en vermeld bij het gegeven “Code incidentele inkomstenvermindering”. U kunt ook deze code handmatig opgeven door bij het gegeven “Incidentele tijdelijke inkomst” de keuze “Aanv. geboorteverlof” te kiezen.

Wanneer het pensioen gekort wordt als gevolg van het aanvullend geboorteverlof zal door gebruik te maken van de door Visma ingerichte salariscomponenten, het juiste verlofsoort in de pensioenaangifte vermeld worden.

Registratie in Visma.net HRM - Talent

In Talent is het mogelijk om de afwezigheid van de medewerker inzichtelijk te maken in de verlofkalender.

Maak een verlofdefinitie 'Aanvullend geboorteverlof' aan van het soort 'Boekbaar verlof'.

Geef deze definitie 0 aanspraken en sta correcties toe. Zorg dat de definitie wordt toegevoegd aan (alle) Arbeidsvoorwaarden Verlof.

Geef de medewerker met aanvullend geboorteverlof een positieve correctie van het aantal verlofuren dat mag worden opgenomen. Deze uren kunnen vervolgens worden ingezet om ouderschapsverlof aan te vragen.

Het is handig om hiervoor de Terugkerende aanvraag of Massa-aanvraag te gebruiken.