

VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS



Jaarafrekening werkkostenregeling

U moet als werkgever deze maand beoordelen of u in 2018 de vrije ruimte heeft overschreden. Blijft het totale eindheffingsloon binnen de vrije ruimte, dan hoeft u geen eindheffing aan te geven en te betalen. Wordt de vrije ruimte overschreden, dan betaalt u 80% eindheffing over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon. De eindheffing wordt aangegeven in de eerste loonaangifte van 2019.



U kunt de eindheffing voorkomen door tussentijds te controleren of u de vrije ruimte niet overschrijdt. Heeft u al in 2018 eindheffing betaald? In dat geval kunt u achteraf te veel of te weinig eindheffing hebben betaald. U corrigeert dit ook in de loonaangifte over het eerste tijdvak van 2019.

Inhoud

- 1 Jaarafrekening werkkostenregeling
- 2 Hogere bijtelling voor duurdere elektrische auto
- 2 Verhoging onbelaste vrijwilligersvergoeding
- 2 Bijtelling fiets van de zaak
- 3 Verkorten looptijd 30%-regeling
- 3 Niet-inwoners ontvangen lager nettoloon
- 3 Meer afdrachtvermindering S&O
- 4 Jeugd-LIV 2019
- 4 Heeft uw salarisadministrateur alle gegevens voor uw LKV's over 2018?
- 5 Compensatie overwerk in tijd-voor-tijd beperkt
- 5 Ontwikkelingen rond de transitievergoeding
- 5 Premie Zvw 2019
- 6 Meer vrijwilligerswerk met behoud van WW
- 6 Zwangere werkneemster moet zwangerschapsverklaring zelf bewaren
- 6 Langer geboorte-, pleeg- en adoptieverlof
- 6 AOW-leeftijd omhoog
- 7 Checklist startpunten 2019 voor werkgevers en werknemers

Hogere bijtelling voor duurdere elektrische auto

Het rijden in een nul-emissieauto van de zaak is een stuk duurder geworden. Dat komt doordat het bijtellingspercentage van 4% voor het privégebruik van auto's zonder CO₂-uitstoot sinds 1 januari 2019 niet meer van toepassing is op de volledige cataloguswaarde van de auto. Voor zover die waarde namelijk meer bedraagt dan € 50.000 geldt een bijtelling wegens privégebruik van 22%.

Voorbeeld ter verduidelijking

De bijtelling voor een nieuwe elektrische auto van bijvoorbeeld € 80.000 bedraagt € 8.600, namelijk 4% bijtelling over € 50.000 is € 2.000 plus 22% over € 30.000 is € 6.600. Dit is 10,75% van de cataloguswaarde. In 2018 was die bijtelling slechts € 3.200 (4% over € 80.000).



De maatregel geldt niet als de auto uitsluitend op waterstof rijdt.

Einde 60-maandentermijn

Rijdt u al in een nul-emissieauto van de zaak? In dat geval geldt hiervoor een overgangsregeling, waardoor u vanaf de eerste tenaamstelling nog 60 maanden de bestaande bijtelling mag hanteren. Rijdt u in een nul-emissieauto met een eerste tenaamstelling in 2014, dan vervalt deze termijn dus in 2019.



Wat betekent dit voor uw bijtelling als u in deze auto blijft rijden?

Stel, u rijdt in een volledig elektrische auto die op 1 februari 2014 voor het eerst op naam is gesteld in het kentekenregister. U heeft dan nog tot 1 februari 2019 4% bijtelling wegens privégebruik van de auto. Op 1 februari 2019 vervalt de 60-maandentermijn en wordt de bijtelling wegens privégebruik 7% over de eerste € 50.000 en daarboven zelfs 25%.



Bijtelling fiets van de zaak

Er komt vanaf 2020 een eenvoudiger fiscale regeling voor de 'fiets van de zaak'. Net als voor de auto van de zaak wordt het privégebruik dan belast door een bijtelling. Die bijtelling bedraagt 7% van de waarde van de (elektrische) fiets. Hierbij gaat het om de consumentenadviesprijs, oftewel de oorspronkelijke nieuwwaarde van de fiets. Dat is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte prijs van de fiets bij verkoop aan de afnemer. Met later aangebrachte accessoires wordt dus geen rekening gehouden. Die zijn belast voor de factuurwaarde. Door deze vereenvoudiging hoeft u vanaf 2020 het privégebruik van de fiets van de zaak niet meer te berekenen op basis van privékilometers maar de kilometerprijs van de fiets. Dat scheelt een hoop administratieve rompslomp.

Verhoging onbelastevrijwilligersvergoeding

Werkt uw vereniging of stichting met vrijwilligers? Dan past u waarschijnlijk de vrijwilligersregeling toe op de vergoeding die zij ontvangen voor hun werkzaamheden. Als aan de voorwaarden van deze regeling wordt voldaan, is er geen sprake van een dienstbetrekking. De vrijwilliger is dan geen werknemer, de betaalde vergoeding is geen loon, waarover dus ook geen loonheffing hoeft te worden ingehouden en uw stichting of vereniging is geen

inhoudingsplichtige. De voorwaarden hebben onder meer betrekking op de maximale hoogte van de vergoeding per maand en per jaar. Per 1 januari 2019 is de maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding verhoogd van € 150 per maand en € 1.500 per jaar naar € 170 per maand en € 1.700 per jaar. De uurvergoeding die de Belastingdienst hanteert om te beoordelen of sprake is van vrijwilligerswerk, wordt verhoogd van maximaal € 4,50 naar € 5.

Verkorten looptijd 30%-regeling

De looptijd van de 30%-regeling is verkort van acht naar vijf jaar. Maar er is een overgangsregeling getroffen voor de groep werknemers voor wie de 30%-regeling in 2019 of 2020 zou vervallen als gevolg van deze verkorting. Zij krijgen maximaal twee jaar uitstel. Voor hen eindigt de 30%-regeling uiterlijk op 1 januari 2021 (tenzij de oorspronkelijke einddatum eerder is). Voor de overige werknemers die gebruikmaken van de 30%-regeling blijft de verkorting van de termijn van acht naar vijf jaar gehandhaafd.

Geen overgangsregeling schoolgelden meer

De aanvankelijk voorgestelde uitzondering die gold voor schoolgelden voor internationale scholen voor het schooljaar 2018/2019 is vervallen.



Niet-inwoners ontvangen lager nettoloon

Heeft u werknemers in dienst die niet in Nederland wonen? In dat geval is het volgende voor u van belang. De heffingskortingen bestaan uit een belastingdeel en een premiedeel. Per 1 januari 2019 is een wijziging in werking getreden die ziet op het belastingdeel van de heffingskortingen. De heffingskortingen waarmee u als werkgever mee van doen heeft, zijn de loonheffingskortingen. Het belastingdeel van de loonheffingskorting kunt u sinds 1 januari 2019 alleen nog toepassen op het loon van een werknemer die inwoner is van Nederland. Het gevolg is dat de werknemer die geen inwoner is minder nettoloon overhoudt. U moet dus de woonplaats van uw werknemers vaststellen om de juiste loonheffingskortingen te kunnen toepassen.

Daarbij kunt u niet alleen afgaan op de opgave van de werknemer. U moet ook zelf onderzoek hiernaar doen bijvoorbeeld via gegevens uit uw administratie.



Er wordt één uitzondering gemaakt: werknemers die inwoner zijn van een andere EU-lidstaat of van IJsland, Noorwegen, Liechtenstein, Zwitserland, Bonaire, Sint Eustatius of Saba, hebben wel recht op het belastingdeel van de arbeidskorting.

Meer loonbelastingtabellen

Door dit onderscheid in inwoners en niet-inwoners heeft iedere loonbelastingtabel drie varianten gekregen:

1. inwoners: u past het volledige belastingdeel in de loonheffingskortingen toe;
2. niet-inwoners die tot de genoemde groep behoren: u past het belastingdeel alleen bij de arbeidskorting toe;
3. niet-inwoners die in een ander land dan de genoemde landen woont: u past geen belastingdeel toe in de loonheffingskortingen.



Mocht er twijfel bestaan over de juiste woonplaats, dan kan de werknemer een woonplaatsverklaring aanvragen bij de Nederlandse of buitenlandse belastingdienst.

Voorkom anoniementarief

Als de werknemer in het buitenland woont, moet u zijn/haar adres in de loonadministratie vermelden. Vermeldt u slechts het tijdelijke Nederlandse adres, dan moet u voor deze werknemer het anoniementarief toepassen.

Belastingdeel aanvragen via IB-aangifte

Is een werknemer van mening dat zijn/haar werkgever ten onrechte het belastingdeel van de heffingskortingen buiten toepassing heeft gelaten? In dat geval kan hij/zij het belastingdeel in de heffingskortingen aanvragen via de aangifte inkomstenbelasting.

Recht op premiedeel onveranderd

Er is niks veranderd ten aanzien van het premiedeel van de heffingskortingen. Iedereen die in Nederland verzekerd is voor de volksverzekeringen, heeft recht op het premiedeel van de heffingskortingen. Is iemand slechts deels verzekerd voor de volksverzekeringen, dan heeft hij/zij ook deels recht op het premiedeel van de heffingskortingen.



Meer afdrachtvermindering S&O

Bent u een innovatieve ondernemer en maakt u gebruik van de afdrachtvermindering voor onderzoek en ontwikkeling (S&O)? In dat geval is er goed nieuws voor u. In 2020 wordt de tweede schijf (vanaf € 350.000 S&O-kosten en uitgaven) verhoogd van 14% naar 16%. U betaalt dan dus minder loonbelasting. Het is jammer dat de verhoging niet al in 2019 ingaat, maar wellicht kunt u geplande S&O-werkzaamheden nog uitstellen?

Jeugd-LIV 2019

De leeftijdsgrens voor het volwassen wettelijk minimumloon is in 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar en wordt vanaf 1 juli 2019 verder verlaagd naar 21 jaar. Het wettelijk minimumloon voor 18- tot en met 21-jarigen is verhoogd. Sinds 2018 kunt u recht hebben op een compensatie – het jeugd-LIV – voor deze laatstgenoemde groep. LIV staat voor het Lage-Inkomensvoordeel: een voordeel dat u voor werknemers uit de twee laagste inkomensgroepen kunt krijgen. Het jeugd-LIV hoeft u niet aan te vragen. Deze compensatie wordt namelijk vastgesteld aan de hand van de ingediende loonaangiften. De bedragen van het jeugd-LIV 2019 zijn:

Leeftijd op 31-12-2018	Compensatie per verloond uur	Maximum per kalenderjaar
21 jaar	€ 0,91	€ 1.892,80
20 jaar	€ 0,59	€ 1.227,20
19 jaar	€ 0,16	€ 332,80
18 jaar	€ 0,13	€ 270,40



Zorg dat uw salarisadministrateur alle benodigde gegevens heeft om de juiste loonaangifte te doen, zodat u geen jeugd-LIV misloopt.

Heeft uw salarisadministrateur alle gegevens voor uw LKV's over 2018?

U kunt via uw loonaangifte loonkostenvoordelen (LKV's) aanvragen voor werknemers in bepaalde doelgroepen. Die groepen werknemers zijn:

1. werknemers van 56 jaar of ouder;
2. arbeidsgehandicapte werknemers;
3. iemand uit de doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden; en
4. herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers met een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.



U hebt een doelgroepverklaring nodig om voor de LKV's in aanmerking te komen. De werknemer (of u met een machtiging van de werknemer) moet de doelgroepverklaring aanvragen binnen 3 maanden na de datum van indiensttreding (doelgroepen 1, 2 en 3) of van herplaatsing na 2 jaar ziekte (doelgroep 4).

Heeft u de doelgroepverklaring van het UWV, dan moet u vervolgens de juiste gegevens van de werknemer over

het dienstverband en de doelgroepverklaring zo spoedig mogelijk – maar uiterlijk in **januari 2019** – aan uw salarisadministrateur verstrekken. Hij/zij kan dan over elk loontijdvak tijdig het juiste LKV aanvragen via het indienen van loonaangiften of correcties op al ingediende loonaangiften.

Let wel, op het doen van een onjuiste aanvraag of het verstrekken van onjuiste gegevens staat een boete van € 1.319 per verzuim.

Uiterlijk op 15 maart 2019 krijgt u van de Belastingdienst onder verantwoordelijkheid van het UWV – op basis van de loonaangiften over 2018, inclusief de uiterlijk in **januari 2019** ingediende correcties – een voorlopig overzicht. Daarin staat op welke LKV's u recht heeft. U kunt eventuele fouten tot en met 1 mei 2019 (laten) herstellen door correctieberichten in te sturen. Daarna krijgt u uiterlijk **1 augustus 2019** een beschikking van de Belastingdienst. Dit gebeurt op basis van de loonaangiften, zoals die op 1 mei 2019 in de polisadministratie staan. Uiterlijk 12 september 2019 betaalt de Belastingdienst de LKV's aan u uit na verrekening met eventueel openstaande belastingschulden.

Langer LKV voor doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden

U kunt onder de huidige regelgeving voor de groepen 1, 2 en 3 maximaal 3 jaar een tegemoetkoming krijgen. Voor groep 4 is die termijn 1 jaar. Vanaf 2020 vervalt de maximumduur voor de derde doelgroep. U krijgt het LKV dan voor deze groep zolang de werknemer aan de voorwaarden voldoet.





Compensatie overwerk in tijd-voor-tijd beperkt

Volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) moeten werknemers over alle gewerkte uren samen ten minste het minimumloon ontvangen. Dat is dus inclusief over- en meerwerk. Compensatie in vrije tijd van over- of meerwerk (tijd-voor-tijd) is met ingang van 1 januari 2019 nog slechts mogelijk als dat in een cao is geregeld.

Er zijn echter uitzonderingen mogelijk. Als een werknemer bijvoorbeeld per maand wordt betaald, is tijd-voor-tijd voor overuren binnen de maand waarin de overuren zijn gewerkt nog steeds mogelijk.

Ontvangt een werknemer een hoger loon dan het minimumloon, dan is tijd-voor-tijd nog steeds mogelijk. Wel moet de werknemer dan ten minste over alle uren samen het minimumloon ontvangen. In die situatie is het nog steeds mogelijk dat het overwerk ook niet in geld wordt gecompenseerd.

Voorbeeld

Het bruto uurloon bedraagt € 10,75 en de normale arbeidsduur is 40 uur per week. Het loon is dus € 430 per week. De werknemer werkt 5 uur over. Dan ontvangt zij € 9,55 bruto per uur (€ 430/45), waarmee dit loon nog steeds boven het minimumloon van € 9,33 bruto per uur (2019) ligt. In dit geval kan ook tijd-voor-tijd worden afgesproken. Er is immers voor alle 45 gewerkte uren al ten minste het minimumloon betaald. Het meerdere boven het minimumloon hoeft niet in geld of tijd te worden gecompenseerd.

Ontwikkelingen rond de transitievergoeding

In het najaar van 2018 deed de Hoge Raad, de hoogste rechter, een belangrijke uitspraak die waarschijnlijk ook gevolgen heeft voor u. Daaruit blijkt namelijk dat een werknemer ook recht kan hebben op een transitievergoe-

ding (in 2019: maximaal € 81.000 of een jaarloon als dat hoger is) bij een gedeeltelijk ontslag of bij inkrimping van het aantal arbeidsuren. De zaak betreft een lerares met een volledige dienstbetrekking die na 2 jaar ziekte wordt ontslagen. Haar werkgever biedt haar echter aansluitend een dienstverband aan voor 55%. De Hoge Raad vindt dat de werknemer recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding, als sprake is van een substantiële en structurele vermindering van arbeidsuren. Onder een 'substantiële' vermindering moet worden verstaan een reductie van de arbeidstijd van ten minste 20%. Onder 'structurele' vermindering van arbeidsuren verstaat de Hoge Raad een vermindering die naar redelijke verwachting blijvend is. Bijvoorbeeld vanuit bedrijfseconomische redenen of bij langdurige gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (24 maanden).



In dit laatste geval kunt u vanaf april 2020 de transitievergoeding verhalen op het UWV. Deze maatregel werkt terug tot 1 juli 2015. Het is dan ook verstandig om betaalde transitievergoedingen na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te registreren. U kunt dan in 2020 eenvoudig het bedrag bepalen, waarvoor u compensatie kunt krijgen bij het UWV. Het is bovendien raadzaam om in het geval de dienstbetrekking wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst, daarin op te nemen dat het dienstverband is beëindigd op uw initiatief wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van uw werknemer.

Premie Zvw 2019

U betaalt als werkgever over het loon van uw werknemers meestal de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw). In bepaalde gevallen betaalt de werknemer zelf een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, die u dan inhoudt op zijn/haar nettoloon. Dat geldt bijvoorbeeld voor pseudo-werknemers (opting-in), maar ook voor dga's (bestuurders van hun bv) die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De heffing of bijdrage wordt berekend over het loon van de werknemer tot een bepaald maximum. Het maximumbijdrageloon is in alle gevallen gelijk en is in 2019 verhoogd naar € 55.927 (in 2018: € 54.614). Het percentage van de werkgeversheffing Zvw is in 2019 ook omhoog gegaan van 6,90% naar 6,95%. Het percentage werknemersbijdrage Zvw bedraagt 5,7% in 2019 (in 2018: 5,65%).

Inhouding nominale premie Zvw op minimumloon

Sinds 1 januari 2017 geldt er een verbod op inhoudingen op het minimumloon. Er worden echter enkele uitzonderingen op dit verbod toegestaan, maar dan moet u wel aan de voorwaarden voldoen. Een van die uitzonderingen betreft de zorgverzekeringspremie. U mag met een schriftelijke machtiging van de werknemer de kosten voor de zorgverzekering op het uit te betalen minimumloon inhouden tot maximaal het bedrag van de gemiddelde nominale premie die een verzekerde voor de zorgverzekering betaalt. In 2019 is dat € 119,35 per maand.

Meer vrijwilligerswerk met behoud van WW

Hebt u een WW-uitkering? In dat geval heeft u sinds 1 januari 2019 meer mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen. U kunt dan met behoud van uw uitkering vrijwilligerswerk doen bij meer organisaties en instellingen zonder winstoogmerk. Tot nu toe moest die organisatie een algemeen nut beogende instelling (anbi) zijn of een sociaal belang behartigende instelling (sbbi). Door de uitbreiding kunt u bijvoorbeeld ook met behoud van uw uitkering vrijwilligerswerk doen voor sportverenigingen of buurtinitiatieven.



Zwangere werkneemster moet zwangerschapsverklaring zelf bewaren

Met ingang van 1 januari 2019 moeten uw zwangere werkneemsters zelf de verklaring bewaren van een arts of een verloskundige over de vermoedelijke bevallingsdatum. Op verzoek van het UWV moeten de werkneemsters deze verklaring kunnen overleggen. Daarmee wordt deze regeling gelijk aan de regeling bij zwangere zelfstandig ondernemers en meewerkende echtgenoten. Dit is dus een administratieve lastenverlichting voor u als werkgever.



Informeer uw werkneemsters over deze wijziging, zodat zij dit in voorkomende gevallen voortaan zelf regelen met het UWV.



Langer geboorte-, pleeg- en adoptieverlof

Uw werknemers hebben sinds 1 januari 2019 langer verlof na de bevalling van hun partner. Fulltime werknemers hebben dan recht op vijf dagen geboorteverlof (voorheen: kraamverlof). Parttimers krijgen verlof naar rato van de arbeidsduur per week. U moet als werkgever tijdens dit verlof het volledige loon van de werknemer doorbetalen. Vanaf 1 juli 2020 komt daar nog het aanvullend geboorteverlof bij. Dit aanvullend verlof duurt maximaal vijf keer de arbeidsduur per week. Tijdens dit verlof krijgt de werknemer een uitkering van het UWV van 70% van zijn/haar (maximum)dagloon.

Meer pleegzorg- en adoptieverlof

Uw werknemers hebben sinds 1 januari 2019 ook recht op twee weken langer pleeg- en adoptieverlof. Dit verlof wordt daardoor verlengd van maximaal vier naar zes weken.



Pas uw verlofadministratie aan op het extra geboorte-, pleegzorg-, en adoptieverlof.

AOW-leeftijd omhoog

De AOW-leeftijd is dit jaar met vier maanden verhoogd naar 66 en vier maanden. Ook in 2020 en 2021 komen daar elk jaar vier maanden bij. In 2021 bedraagt de AOW-leeftijd daardoor 67 jaar. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Voor dat jaar is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en drie maanden. Inmiddels is besloten dat de AOW-leeftijd in 2023 en 2024 niet verder wordt verhoogd en dus gelijk blijft aan de leeftijd voor 2022.

In deze brochure is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 1 januari 2019. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.

CHECKLIST STARTPUNTEN 2019 VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Check of u in 2018 de vrije ruimte in de werkkostenregeling hebt overschreden en zo ja, geef dan in de eerste loonaangifte van 2019 80% eindheffing aan over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon

Voorkom 80% eindheffing door in de loop van het jaar tussentijds te controleren of de vrije ruimte wordt overschreden

Heeft u al eindheffing betaald in 2018? Check dan of u achteraf niet te veel of te weinig eindheffing hebt betaald en corrigeer dit in de eerste loonaangifte van 2019

Koopt u een elektrische auto van de zaak die duurder is dan € 50.000? Besef dan dat u boven dit bedrag 22% bijtelling moet aangeven als u de auto ook privé gebruikt

Blijft u rijden in een elektrische auto waarvan de 60-maandetermijn in 2019 afloopt, wees er dan op bedacht dat u dan met een veel hogere bijtelling te maken krijgt dan u tot dan toe moet betalen

Past u de vrijwilligersregeling toe op de vergoeding die u aan vrijwilligers betaalt voor hun werkzaamheden voor uw stichting of vereniging? Sinds 1 januari mag u meer onbelast vergoeden.

Stel uw S&O-werkzaamheden nog even uit naar 2020

Informeer uw werknemers over de verkorte 30%-regeling en de tijdelijke overgangsregeling

Is uw loonadministratie aangepast als u buitenlandse werknemers in dienst heeft?

Informeer uw buitenlandse werknemers over de (gevolgen van de) gewijzigde regels

Voorkom het anoniementarief door het adres van uw buitenlandse werknemers in uw loonadministratie op te nemen en niet slechts het tijdelijk adres in Nederland

Neem twijfel over woonplaats weg door de werknemer een woonplaatsverklaring te laten aanvragen

Attendeer uw buitenlandse werknemer op de mogelijkheid om het belastingdeel van de heffingskortingen aan te vragen via de aangifte inkomstenbelasting

Houd rekening met het gewijzigde maximumbijdrageloon en percentages van de werkgeversheffing en werknemersbijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw)

Zorg dat uw eerste loonaangiften 2019 correct zijn voor uw recht op LKV's en jeugd-LIV

Controleer voor welke werknemers u nog overwerk mag compenseren in vrije tijd

Check de extra mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen met behoud van uw WW-uitkering

Registreer betaalde transitievergoedingen na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Wordt het dienstverband beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst? Neem daarin op dat dit op uw initiatief is gebeurd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer

Informeer uw werknemers over de gewijzigde procedure ten aanzien van de zwangerschapsverklaring

Is uw verlofadministratie aangepast aan het extra geboorte-, pleegzorg- en adoptieverlof?