

## Werkweek makkelijker inkorten

Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een wetsvoorstel ingediend dat het voor werknemers in de toekomst mogelijk moet maken om eenvoudig meer of minder uren te kunnen gaan werken. Zo kan werk en zorg voor kinderen of naasten beter gecombineerd worden. Daarnaast moet het opnemen van ouderschapsverlof flexibeler worden.

Uw werknemers mogen volgens de huidige wetgeving één keer in de twee jaar een verzoek indienen om hun werktijden aan te passen. Minister Kamp stelt voor dat zo'n verzoek één keer per jaar mag. Als er sprake is van onvoorziene omstandigheden, zoals een zieke partner, mag een verzoek tot aanpassing van de werktijden altijd gedaan worden. Uw werknemer kan dan tijdelijk werken.

### Ouderschapsverlof

Werkende ouders hebben momenteel het recht om tijdelijk minder te werken als dit nodig is voor de opvoeding en zorg van hun kinderen. Deze uren worden niet doorbetaald, tenzij u

andere afspraken heeft gemaakt. De regels rondom het opnemen van ouderschapsverlof wil Kamp versoepelen. Ouders moeten zelf kunnen bepalen wanneer zij het verlof opnemen. Dit recht geldt ook voor werknemers die korter dan een jaar bij u in dienst zijn. Blijkt uw werknemer zwanger en is zij korter dan een jaar in dienst, dan zal zij toch recht hebben op ouderschapsverlof. Bovendien wordt dit verlengd als de moeder tijdens het verlof in het ziekenhuis belandt.

U zult door de flexibilisering van verlof meer moeten overleggen met uw werknemers over de mogelijkheden.

## Rentevergoeding

Als u te veel belasting heeft betaald, krijgt u het te veel betaalde terug van de Belastingdienst, inclusief heffingsrente. U kon in de nieuwsbrief van 16 augustus lezen dat het huidige kabinet deze rente lager wilde vaststellen dan de rente die u betaalt als u te laat bent. De Belastingdienst zou dan 1,5% minder rente hoeven te vergoeden. Hier was de Tweede Kamer op tegen en nu komt staatssecretaris Weekers van Financiën met een alternatief. Vanaf 2013 verandert het moment vanaf wanneer de fiscus voor de inkomsten- en vennootschapsbelasting rente gaat vergoeden. Dit wordt per 1 juli na afloop van een boekjaar, in plaats van 1 januari.

In het vierde kwartaal van 2011 stijgt de heffings- en invorderingsrente van 2,75% naar 3%.

## Aangifte digitaal

Mogelijk doet u uw belastingaangifte al digitaal, maar is dit nog niet het geval, dan zult u daar nu aan moeten geloven. Een klein aantal ondernemers vult zijn IB-aangifte nog in op papier, maar vanaf 1 januari 2012 is dat niet meer mogelijk. De Belastingdienst wil af van de papieren en ontvangt daarom alles het liefst digitaal van de binnenlandse ondernemers. U kunt voor de BTW alleen nog over het laatste tijdvak van 2011 aangifte doen op papier. Begint uw kwartaalaangifte in 2011 en eindigt het in 2012, dan kunt u dit alleen nog maar digitaal doen. Voor de inkomstenbelasting van 2011 zult u ook al digitaal aangifte moeten doen.

U doet aangifte via de website van de Belastingdienst. Het M-, F- en C-bijlet ontvangt u nog wel op papier.

## Eenzijdig wijzigen mag soms

Het omgooien van de arbeidsvoorwaarden binnen uw onderneming kan in sommige gevallen een prettig idee zijn, maar u mag dat niet zomaar doen. Daarvoor moet u goede, zwaarwegende redenen hebben én uw werknemers moeten er individueel mee instemmen. Met een eenzijdig wijzigingsbeding maakt u het zichzelf makkelijker. Zeker als de wijzigingen voor meerdere werknemers gelden.

Er zijn een aantal voorwaarden waar u rekening mee moet houden als u de arbeidsvoorwaarden binnen uw onderneming wilt wijzigen. Zo is het van belang dat er een dringende reden of zwaarwegend bedrijfsbelang is voor de wijziging zelf. Als u de wijziging niet dor zou voeren, heeft dat gevolgen voor de bedrijfsvoering. Daarnaast moet de wijziging redelijk en billijk zijn en moeten uw werknemers uw voorstel tot wijziging in redelijkheid kunnen aanvaarden. Is het voorstel redelijk, dan is een werknemer verplicht om ermee in te stemmen. Om de wijziging soepel door te

kunnen voeren, kunt u bijvoorbeeld een overgangsregeling treffen. Bespreek daarom van tevoren met uw werknemers wat de wijzigingen zullen zijn en waarom u die invoert. Zo is het duidelijk wat u precies van uw werknemers vraagt.

### Beding

In sommige gevallen kunnen niet-contractueel vastgelegde arbeidstijden na verloop van tijd onderdeel van de arbeidsvoorwaarden worden. Uit een recente uitspraak van de kantonrechter blijkt dat in zo'n geval de arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd kunnen worden,

maar dan moeten de eerder genoemde voorwaarden wel van toepassing zijn. U kunt een bezoek aan de rechtbank voorkomen door een eenzijdig wijzigingsbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Maar uw wijziging moet ook in dat geval redelijk zijn. Zo'n beding is vooral gunstig als u bij meerdere werknemers de arbeidsvoorwaarden wilt wijzigen, want een individuele werknemer zou een redelijke aanpassing ook zonder beding moeten accepteren.

De werkkostenregeling komt steeds dichterbij en met die overstap zult u de arbeidsvoorwaarden binnen uw onderneming moeten wijzigen. Om dit soepel te laten verlopen, is het dus belangrijk dat u een eenzijdig wijzigingsbeding opneemt in de arbeidscontracten van uw werknemers.

## Polen-constructie over in Nederland

U kunt als werkgever uitzendkrachten uit het buitenland in uw onderneming laten werken. Dit gebeurt vooral in de transportsector, waar vrachtwagenchauffeurs uit Oost-Europa door heel Europa rijden. Een bedrijf uit Limburg werkte ook zo. Het zette een uitzendbureau op in Polen om daar chauffeurs te werven. Vervolgens betaalde het bedrijf ze uit op basis van Poolse arbeidsvoorwaarden. De rechter bepaalde echter dat de Nederlandse arbeidsvoorwaarden gelden, omdat de chauffeurs vanuit Nederland op pad worden gestuurd. Het bedrijf moet nu alle chauffeurs met terugwerkende kracht uitbetalen volgens de geldende cao. Deze beslissing kan grote gevolgen hebben en niet alleen voor de transportsector.

## Kwijtschelding afkoopsom is loon

U kunt uw werknemers in een auto van de zaak laten rijden. Meestal rijden ze dan in een zogenoemde normauto. Een duurder auto mag, maar dan betaalt de werknemer maandelijks een bovennormbijdrage naast de bijtelling. Bij een leaseauto hebben u en uw werknemer daarvoor een contract getekend. Wat gebeurt er als uw werknemer dit contract eerder beëindigt? U zit dan met een afkoopsom gelijk aan het totaal van de overgebleven maandelijkse betalingen. Als uw werknemer vervolgens ontslag neemt, kunt u het bedrag kwijtschelden of afzien van verhaal.

### Naheffing

Uit een rechtszaak bleek onlangs dat er in die gevallen sprake is van loon waarover u dus loonbelasting moet afdragen. Dit hoeft echter niet als u de afkoopsom als crediteur kwijtscheldt en afsprekt dat uw werknemer niets

hoeft af te betalen. Als het nodig is, oordeelt de rechter over de fiscale omgang met de afkoopsom. Zo ook voor de werkgever die bezwaar maakte tegen een naheffingsaanslag. Hij stelde dat de kwijtschelding van de afkoopsom onderdeel was van een wijziging van de arbeidsovereenkomst, voordat deze werd beëindigd. Dit was volgens de rechter niet schriftelijk onderbouwd. De kwijtschelding was daarom een gevolg van het ontslag. Er zou ook geen sprake zijn van negatief loon bij terugbetaling en kwijtschelding als crediteur. De werkgever moest daarom van de rechtbank de naheffing betalen.

Het is verstandig om contractueel vast te stellen hoe u met een eventuele afkoopsom omgaat om zo een naheffingsaanslag te voorkomen.

## Neem 65+'er aan

Als een werknemer 65 jaar wordt, eindigt automatisch zijn arbeidsovereenkomst en ontvangt hij pensioen. Maar niet elke 65-plusser wil stoppen met werken. In dat geval hoeft u geen premie werknemersverzekeringen meer te betalen. Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil nu dat u nog minder verplichtingen hoeft na te komen bij pensioengerechtigde werknemers, zodat u die groep in dienst houdt. Zo wil hij de loondoorbetaling bij ziekte, die nu geldt, afschaffen en het mogelijk maken dat u de 65-plusser vaker een tijdelijk contract kunt aanbieden. Daarnaast zou de huidige automatische contractsbeëindiging bij 65 jaar alleen nog mogen gelden als u dit schriftelijk vastlegt. Zijn wetsvoorstel gaat begin volgend jaar naar de Tweede Kamer.

## Kom niet in zak en as te zitten door onderverzekering

U heeft uw bedrijfspand natuurlijk verzekerd. U zult dan na een brand of diefstal niet met lege handen blijven staan. Maar weet u zeker dat u alles vergoed zult krijgen van de verzekering? Onderverzekering kan leiden tot grote schulden en daar bent u zelf verantwoordelijk voor. Niet uw tussenpersoon of verzekeraar, zoals u misschien denkt.

### Verzekerde som

Dit bleek na een rechtszaak die een decorbouwer aanspande tegen een assurantiëkantoor. Na een brand in zijn bedrijfspand diende de decorbouwer een claim in bij zijn verzekering. Toen bleek dat de verzekerde som in de laatste vier jaar niet was verhoogd, waardoor hij voor bijna € 100.000 onderverzekerd was. De decorbouwer stelde het assurantiëkantoor – waar

hij de polis had afgesloten – hiervoor aansprakelijk. Tijdens de rechtszaak bleek echter dat er geen wet bestaat die de verzekeraar verplicht om elk jaar of elke twee jaar te toetsen of de verzekerde som wel hoog genoeg is. Het bedrijf was in de jaren na het sluiten van de verzekering heel erg snel gegroeid, waardoor de verzekerde som veel te laag bleek te zijn. Volgens de rechter was het echter niet de taak van de tussenpersoon om naar het bedrijf te stappen om uit te zoeken of er sprake kon zijn van onderverzekering. Bovendien had de decorbouwer zelf de waarde van zijn inventaris bepaald en hij had ook geen bedrijfsschadeverzekering afgesloten. Hij had dus volgens de rechter geen poot om op te staan en moest zelf voor de schade opdraaien.

## Naheffing zonder nieuw feit

U hoeft binnen een eenmanszaak, vennootschap onder firma of ander samenwerkingsverband vaak weinig BTW te betalen. In dat geval kunt u gebruik maken van de kleine-ondernemersregeling (KOR). U hoeft dan minder of helemaal geen BTW te betalen of u kunt een ontheffing aanvragen zodat u geen BTW-aangifte hoeft te doen. U komt voor de KOR in aanmerking als u in een jaar na aftrek van de voorbelasting € 1.883 of minder aan BTW hoeft af te dragen. U hoeft helemaal niets te betalen, als de afdracht € 1.345 of minder is. Gooi in geen geval uw facturen weg vanwege een eventuele controle.

### Geen KOR

Een onjuiste toepassing van de KOR kan u zelfs meerdere jaren na dato nog achtervolgen. Zo kreeg een ondernemer ruim vier jaar later een

naheffingsaanslag van de inspecteur, omdat hij niet voldeed aan de voorwaarden van de KOR. De ondernemer was het hier niet mee eens en stelde dat de inspecteur niet over een nieuw feit beschikte voor de naheffing. De rechter vond een nieuw feit echter niet noodzakelijk, omdat de BTW niet op aangifte was voldaan. De ondernemer moest de naheffing gewoon betalen en had er niet op mogen rekenen dat de verschuldigde BTW juist was, vanwege de late reactie van de inspecteur.

U kunt jaren na een verkeerde toepassing van de KOR nog een naheffingsaanslag krijgen. Stel het bedrag van de vermindering daarom niet te hoog vast, anders moet u over het laatste kwartaal extra veel aangeven en betalen. Het maximale bedrag toepassen is daarom niet altijd verstandig.

## Hogere rente voor handelstransacties

U mag van de wet een rentepercentage bovenop het factuurbedrag in rekening brengen als klanten uw facturen te laat betalen. Er zijn twee varianten van rente die u kunt berekenen. De eerste is voor consumenten en bedraagt momenteel 4%. De andere rente is voor zakelijke klanten en is nu definitief 8,25% op jaarbasis. In beide gevallen zit u niet aan dit percentage vast. U mag contractueel een ander percentage afspreken dat u in rekening brengt als klanten te laat betalen. Is deze lager dan de wettelijke rente, dan geldt automatisch deze vastgestelde rente. De wettelijke rente is dus het minimum en geldt ook als u geen rente afsprekt.

Ontvangt u onze e-mailnieuwsbrief nog niet? Meld u aan via [www.checklistondernemen.nl/email](http://www.checklistondernemen.nl/email).

# Een cruciaal verschil is dat bij lijfrente **sterftewinst ontstaat** als u overlijdt

Een combinatie van deels in eigen beheer en deels verzekerd is ook mogelijk

**✓ 1. Het pijlersysteem**  
Nederland kent voor de opbouw van pensioen het zogenoemde driepijlersysteem (zie kader). De eerste pijler regelt de basispensioen. Hieronder vallen de voorzieningen die de overheid heeft getroffen in de vorm van de verplichte volksverzekeringen: de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Algemene Nabestaandenwet (Anw). De tweede pijler bestaat uit voorzieningen voor werknemers en zelfstandig ondernemers. Denk daarbij aan de pensioenrechten die zijn opgenomen in de arbeidsvoorwaarden van werknemers (zoals collectieve pensioenregelingen). U kunt gebruikmaken van deze regelingen door zelf rechtstreeks afspraken te maken met een pensioenuitvoerder. De derde pijler bestaat uit voorzieningen die u zelf regelt – zoals de lijfrentepremie – om uw pensioen aan te vullen.

**✓ 2. In eigen beheer bij de werk-bv**  
Als u ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de bv bezit waarbij u ook in dienst bent, kunt u pensioen opbouwen door jaarlijks bedragen te reserveren op de balans van uw bv. Omdat de pensioenreservering ten laste van de winst komt, ontstaat een fiscaal voordeel. Het voordeel van de pensioenopbouw in eigen beheer is dat er geen liquide be-

dragen de bv verlaten. Bij een reservering hoeft het bedrag namelijk niet daadwerkelijk aan liquiditeiten aanwezig te zijn.

**✓** Het is wel van belang dat op de pensioendatum de liquiditeiten aanwezig zijn. Uw bv moet dan namelijk een levenslang pensioen gaan uitkeren.

### 3. In eigen beheer bij een aparte bv

Voor de opbouw van uw pensioen kunt u een apart pensioenlichaam oprichten zoals een holding of een pensioen-bv. Deze pensioen-bv of holding neemt de pensioenverplichting van de werk-bv (werkgever) over. Kiest u voor deze optie, leg afspraken dan zorgvuldig vast in een financieringsovereenkomst. Ook moet u er rekening mee houden dat de holding of pensioen-bv een commerciële prijs in rekening moet brengen bij de werk-bv voor de te betalen pensioenpremie en een eventuele indexatie.

**✓** Een combinatie van deels in eigen beheer en deels verzekerd is natuurlijk ook mogelijk.

**✓ 4. Risico's van eigen beheer**  
Hoewel het waarschijnlijk voordelig lijkt om pensioen in eigen beheer te houden, neemt u daarmee wel een risico. Natuur-

Het rommelt nogal in pensioenland. Als gevolg van de financiële malaise stort de economie in, kiepen de banken om en lopen pensioenfondsen leeg. Als directeur-groot-aandeelhouder heeft u er echter nog een zorg bij. U moet tenslotte zelf voor uw oude dag

zorgen. Maar misschien is dat in deze situatie juist wel gunstig. U bent namelijk niet verplicht om uw pensioenopbouw bij een pensioenfonds of verzekeraar onder te brengen, dat ook in uw eigen werk-bv, eigen holding of onder te brengen pensioen-bv.

# Checklist

## Pensioenopbouw voor de dga

Hoe u uw eigen oudedagsvoorziening regelt

lijk blijft het geld in de bv en u hoeft geen dure verzekeringspremie te betalen. Maar houd ook rekening met risico's als:

- tegenvallende ondernemingsresultaten;
- faillissement van de onderneming;
- overdracht van de onderneming;
- langlevensrisico (langer leven dan verwacht).

Hierdoor loopt u het risico dat uw appeltje voor de dorst eerder op is dan u had verwacht!

**✓ 5. Lijfrente**  
Om pensioen op te bouwen als aanvulling op uw basispensioen kunt u een lijfrente afsluiten. Een lijfrente is een aanspraak op vaste en gelijkmatige periodieke uitkeringen die eindigen bij overlijden. Als u bij het begin van het ka-

lenderjaar nog geen 65 jaar bent, kunt u premies voor lijfrenten in aftrek brengen. Dit kunt u overigens alleen doen als er sprake is van een pensioentekort en u de lijfrentepremies stort op uw lijfrentespaarrekening. U mag maximaal € 6.872 in aftrek brengen.

**✓** De lijfrentepremie die aftrekbaar is, kunt u als uitgaven voor inkomensvoorzieningen op uw inkomen in box 1 in mindering brengen. De latere lijfrente-uitkeringen uit de lijfrenteverzekering belast de Belastingdienst in box 1 tegen een progressief tarief. De hoogte van de aftrekbare lijfrentepremie is echter ook mede afhankelijk van uw jaarruimte en de reserveringsruimte (zie hieronder).

**✓ 6. De reserveringsruimte**  
Het begrip reserveringsruimte heeft betrekking op de jaarruimtes van de voorafgaande zeven jaar. Als u in deze jaren uw jaarruimte niet optimaal heeft benut, kan het interessant zijn om te bekijken hoe u hiervan alsnog kunt profiteren met terugwerkende kracht. Het alsnog in aanmerking te nemen bedrag bedraagt ten hoogste 17% van de premiegrondslag, met een maximum van € 6.872 (2011) per jaar. Heeft u in het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar bereikt, dan kunt u het bedrag van de aftrek verhogen tot € 13.571 (2011).

**✓ 7. Banksparen**  
U kunt ook ervoor kiezen om ouderwets bij de bank te sparen voor uw oude dag door middel van banksparen. Omdat u uw spaargeld zult gebruiken voor een oudedagsvoorziening, kunt u gebruikmaken van het fiscale banksparen. Net als bij een lijfrente (bij een verzekeraar) zijn de premies of stortingen fiscaal aftrekbaar. De uiteindelijke uitkeringen zullen te zijner tijd worden belast.

**✓ 8. De verschillen**  
Het grootste verschil tussen banksparen en een lijfrente blijkt tijdens de uitkeringsfase. Een verzekerde lijfrente keert levenslang uit, maar een levenslange uitkering bij een bank duurt 20 jaar, gerekend vanaf 65-jarige leeftijd. Stel nu dat u 100 jaar oud wordt, dan zou u bij een verzekerde regeling 15 jaar extra uitkering hebben ontvangen. Dit zogeheten 'langlevensrisico' is door het banksparen namelijk niet afgedekt. Een ander cruciaal verschil is dat bij een verzekerde lijfrente sterftewinst ontstaat als u overlijdt.

**✓** Sterftewinst kan bij banksparen nooit gebeuren want een bank moet de uitkering altijd voortzetten. De uitke-

ringen zijn dan voor uw nabestaanden. Dat geldt ook als het u mocht komen te overlijden voordat het bankspaartegoed is uitgekeerd.

**✓ 9. Dienstjaren inkopen**  
Bent u niet uw hele werkzame leven dga geweest, dan kan het zijn dat u onvoldoende pensioen heeft opgebouwd. Sinds 1 juni 1999 is het fiscaal mogelijk om dienstjaren bij vorige werkgevers in te kopen. Dat kan tenminste als die diensttijd betrekking heeft op de periode vóór 8 juli 1994. Van deze inkoopmogelijkheid kunt u gebruikmaken als u over die periode te weinig of geen pensioenaanspraken heeft opgebouwd. De diensttijd over de periode na 8 juli 1994 bij andere werkgevers kunt u alleen inkopen door middel van het recht op wettelijke waardeoverdracht. Voor u zijn die mogelijkheden beperkt, omdat overdracht naar uw bv niet is toegestaan.

**De nieuwe vitaliteitsregeling**  
Als u geld overheeft, kunt u nu nog sparen voor een vervroegd pensioen (of verlof) via de levensloop- of spaarloonregeling. Per 2013 (op zijn vroegst) zal de vitaliteitsregeling deze twee regelingen echter gaan vervangen. Deze nieuwe regeling is echter niet bedoeld voor het bekostigen van een vervroegd pensioen. Dat past tenslotte niet bij het huidige beleid dat langer doorwerken stimuleert. Toch zou deeltijdpensioen eventueel wel tot de mogelijkheden behoren. Het kabinet komt waarschijnlijk op Prinsjesdag met een concreet wetsvoorstel voor de vitaliteitsregeling. Dan wordt ook meteen duidelijk of de regeling voor prepensioen te gebruiken zal zijn of niet en wat deze vernieuwing precies gaat betekenen.

De drie pensioenpijlers			
	1e pijler	2e pijler	3e pijler
Instantie	Overheid	Pensioenuitvoerder	Individueel
Ouderdom	AOW	Ouderdompensioen	Lijfrente/kapitaal-Verzekering
Overlijden	ANW	Nabestaandenpensioen	Lijfrente/kapitaal-Verzekering
Arbeidsongeschiktheid	WAO-WIA Wajong IOAW IOAZ	Arbeidsongeschiktheids-pensioen	Arbeidsongeschiktheidsuitkering

## Maak van notoire telaarcomers mannen van de klok

De brug stond open, de trein had vertraging, mijn band was lek, en zo zijn er nog honderd andere excuses die u vast wel eens heeft gehoord van werknemers die te laat op het werk komen. Het is geen ramp als het een keer gebeurt, maar als werknemers regelmatig te laat komen, kan dat vervelende gevolgen hebben. Zeker als de voortgang van uw onderneming afhangt van de tijdige aanwezigheid van werknemer, zoals bij callcenters, winkels en in de zorg. Het is dan zaak om structurele telaarcomers aan te pakken, want die zouden gewoon eerder van huis moeten gaan. Maar hoe pakt u dat aan? En hoe ver mag u gaan?

**A**ls uw werknemers vaak te laat komen, kunt u ze aanspreken op het overtreden van algemene normen en waarden. Wilt u maatregelen nemen, dan zult u de regels omtrent werktijden in uw onderneming op papier moeten hebben staan. Om paal en perk te kunnen stellen aan telaarcomers, is het nodig dat u duidelijk bent naar uw werknemers toe met wat u wel en niet door de beugel vindt kunnen. Om zeker te weten dat werknemers hiervan op de hoogte zijn, is het een goed idee om de regels aan het personeelsreglement toe te voegen. Vergeet niet om erbij te vermelden welke sancties u kunt nemen als werknemers structureel te laat komen en pas die consequent toe.

### Confrontatie

Het opleggen van sancties voor te laat komen moet natuurlijk wel zinvol zijn. Het hangt af van de functie hoe flexibel u met werktijden kunt zijn. In sommige gevallen is het nodig voor de bedrijfsvoering om op tijd op de werkplek te zijn en te beginnen. Stel dat de telefoon niet wordt opgenomen omdat een werknemer te laat is, of dat de eerste cliënt al moet wachten waardoor de planning de hele dag niet meer klopt, dan moet u wel actie ondernemen. Als blijkt dat een half uur te laat komen geen enkel gevolg heeft voor de bedrijfsvoering, kunt u het overwegen om over te stappen op variabele werktijden. Bij de confrontatie met de telaarcomer is het belangrijk dat u zich niet laat leiden door uw ergernis. Zet de feiten op een rij om het te laat komen te benadrukken en geef daarbij aan wat de gevolgen zijn voor uw onderneming.



Het kan zijn dat u werknemers geen loon uitbetaalt over de tijd dat ze te laat zijn geweest. U kunt hier echter niet te makkelijk mee omgaan. Volgens de wet heeft een werknemer die door omstandigheden buiten zijn wil te laat is, recht op uitbetaling van zijn loon. Denk hierbij aan een treinstaking of autopech. Komt een werknemer te laat door zijn eigen schuld, dan mag u wel loon inhouden. In sommige organisaties betekent tien minuten te laat komen het eerste uur niet aan het werk en voor dat uur krijgt de werknemer dus ook geen loon. U kunt de gemiste tijd ook laten inhalen aan het einde van een dienst of op zijn vakantie-uren in mindering brengen.

Te laat komen belemmert bijvoorbeeld de efficiëntie van de bedrijfsvoering.

### Ontslag

Als u goed overbrengt dat u te laat komen niet op prijs stelt, zal de werknemer beterschap beloven. Zet na zo'n gesprek de strekking ervan op papier en laat de werknemer dat document ondertekenen. Komt hij vervolgens binnen een niet al te lange tijd weer te laat, dan gaat u opnieuw het gesprek aan. In dit gesprek kunt u hem een officiële waarschuwing geven, die u opneemt in het personeelsdossier van de werknemer. U kunt hetzelfde doen bij een volgend incident en maak daarbij duidelijk dat bij het opnieuw te laat komen van de werknemer u zich zult buigen over passende maatregelen. Ontslag kan een logisch gevolg zijn en laat dat dan ook uitdrukkelijk weten. U kunt voor de waarschuwingen standaardbrieven maken, zodat u telkens alleen maar de datum en een aantal specifieke gegevens hoeft in te vullen en snel actie kunt ondernemen.

Maakt een werknemer het erg bont en heeft hij al drie officiële waarschuwingen, dan moet u stappen gaan ondernemen. Het niet houden aan het dienstrooster, zeker in sectoren waarin tijdigheid belangrijk is, kan een dringende reden zijn om iemand te ontslaan. Maar te laat komen wordt door rechters niet zomaar gezien als een geldige reden voor ontslag op staande voet. U moet dus naar UWV voor een ontslagvergunning of naar de kantonrechter voor u de arbeidsovereenkomst ontbindt, maar meestal komt het niet zo ver.

## Werknemers zitten zonder bedrijfsarts

Volgens de Arboret bent u verplicht om samen te werken met een bedrijfsarts (zelfstandig of via de Arbodienst). Hij moet tenslotte oordelen over het ziekteverzuim van uw werknemers, gezondheidsvragen beantwoorden en eventueel medische keuringen uitvoeren. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB) is echter van mening dat zo'n 300.000 werknemers geen bedrijfsarts tot hun beschikking hebben.

✓ Alhoewel het voor u kosten met zich meebrengt, kunt u maar beter samenwerken met een bedrijfsarts. Het zal u helpen om het ziekteverzuim beter onder controle te houden en om bij controle een boete te voorkomen.

## Wijziging activiteiten blokkeert mogelijkheid HIR

De herinvesteringsreserve (HIR) is een fiscale faciliteit die u kunt toepassen als u winst maakt bij de verkoop van een bedrijfsmiddel. Met de HIR kunt u voorkomen dat deze boekwinst in één keer belast wordt. Bent u van plan om binnen drie jaar weer te investeren in een ander bedrijfsmiddel, dan mag u de gemaakte boekwinst namelijk toevoegen aan de HIR en kunt u deze bij aanschaf van het nieuwe bedrijfsmiddel in aftrek brengen op de aanschafprijs. Stapt u echter over op andere activiteiten, dan moet u even opletten. Zo blijkt uit een uitspraak van de rechtbank Haarlem.

### Hoofdactiviteiten

In deze zaak ging het om een poffertjes- en pannenkoekenrestaurant. De restauranthouder had daar-

naast ook nog wat bijverdiensten met de verkoop van vuurwerk. In 2006 moest de ondernemer de activiteiten van het restaurant staken en verkocht hij het pand. Hij bleef echter vuurwerk verkopen en hield zich nog bezig met een schildersbedrijf. De boekwinst van de verkoop van het pand had de ondernemer ondergebracht in een HIR. Deze wilde hij gebruiken voor de nieuwe locatie, voor de verkoop van vuurwerk. Maar zowel de inspecteur als de rechter vond dat de verkoop en opslag van vuurwerk geen hoofdactiviteit was geweest. De wijziging in activiteiten had de identiteit van de onderneming wezenlijk veranderd. De ondernemer kon daarom geen HIR vormen en moest direct afrekenen over de boekwinst op de verkoop van het bedrijfspand.

## De Nieuwe Conflicten

Het Nieuwe Werken is een populair fenomeen dat bij steeds meer ondernemingen zijn intrede doet. Maar dat gaat met vallen en opstaan. Het Nieuwe Werken biedt vele voordelen maar er is één grote valkuil: arbeidsconflicten. Aangezien er nog maar weinig vaste procedures zijn opgeteld, kunnen er makkelijk misverstanden ontstaan. Wilt u Het Nieuwe Werken toepassen binnen uw onderneming, zorg er dan dus voor dat u duidelijk afspraken maakt met uw werknemers en leg deze schriftelijk vast. Denk daarbij aan afspraken rondom de werk- en rusttijden en uw controle- en sanctiemogelijkheden.

✓ Daarnaast moet u zich realiseren dat Het Nieuwe Werken nog meer vertrouwen van u in uw werknemers vraagt. U zult een aantal zaken los moeten laten.

## Juridische steun is nu makkelijker te bereiken

Voor de verkoop van producten aan consumenten gelden extra regels over zaken als de leverdatum, het product zelf, reparatie of garantie. Mocht uw product of dienst niet aan de verwachting van uw klant voldoen, komt u er samen niet uit en biedt ook de geschillencommissie geen uitkomst, dan komt u nu sneller dan voorheen bij de kantonrechter terecht.

### Griffierechten

De kantonrechter is nu namelijk bevoegd om zaken met een belang tot € 25.000 te behandelen. Gaat de zaak over een koopovereenkomst die u met een klant heeft gemaakt, dan maakt het niet uit om welke bedrag dit gaat en komt u hoe dan ook terecht bij de kantonrechter. De kantonrechter mag daarnaast alle zaken over consumentenkoop en

consumentleningen – tot € 40.000 – behandelen. Met de uitbreiding van de bevoegdheid hoopt het kabinet de rechtspraak laagdrempelig en efficiënter te maken. Een groot voordeel van een zaak bij de kantonrechter is dat u niet verplicht bent om een advocaat in te schakelen. U kunt dus kosten besparen door uw zaak zelf te bepleiten. Als u een rechtszaak aanspant, zult u wel nog steeds griffierechten moeten betalen.

✓ Mocht u juridische hulp nodig hebben, klop dan ook eens aan bij het Juridisch Loket (zie ook nieuwsbrief van 3 mei 2011). Misschien komt u in aanmerking voor gesubsidieerde rechtsbijstand en kunt een korting van € 50 krijgen op de eigen bijdrage, die onlangs echter verhoogd is.

## Maak simpel uw eigen mobiele site

Het aantal smartphone-gebruikers neemt toe. Het is dus belangrijk dat uw website ook op een mobiele telefoon een goede indruk geeft. Google heeft een functie aan Google Sites toegevoegd waarmee u simpel een mobiele versie van uw website maakt. Als u met uw account inlogt op Google Sites kunt u makkelijk een website ontwerpen voor de smartphone of de tablet. Is de site naar wens, dan klikt u op 'Meer opties'. Ga naar 'Site beheren' en dan naar 'Algemeen'. Als u nu een vinkje zet achter 'Mobiel', past de website zich automatisch aan de iPhone en Android-smartphones (modellen vanaf 2010) aan. Voor de websitebezoekers met een Blackberry of Nokia zult u een andere oplossing moeten zoeken.

Voor een aparte mobiele website moet u ook een eigen domein hebben. Kiest u voor de standaard URL die Google u toewijst, dan kost het u niets.

## Ontslag ondanks ziekte

Een arbeidsongeschikte werknemer heeft volgens de wet ontslagbescherming. Dit betekent dat de ziekte van de werknemer geen reden mag zijn voor ontslag. Maar als de arbeidsrelatie al verstoord is voordat de werknemer ziek wordt en de reden van het ontslag dus niet samenhangt met ziekte, kan een rechter besluiten de arbeidsovereenkomst toch te ontbinden. Bij een rechtszaak kwam dit onlangs aan de orde.

### Slechte werkrelatie

Een monteur bij een autozaak functioneerde al enige tijd niet naar behoren. Hij had herhaaldelijk conflicten met collega's en hield zich niet aan de afspraken over de werktijden. In februari 2011 stuurde de werkgever een brief aan de monteur waarin stond dat hij tot eind juni de tijd kreeg om op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Daarna zou de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen. De monteur was het

niet mee eens en verzocht de werkgever om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. In mei 2011 ging de autozaak reorganiseren. Voor de monteur en twee andere werknemers werd een ontslagvergunning aangevraagd bij UWV. Op dat moment was de werknemer wegens ziekte arbeidsongeschikt. Volgens de monteur mocht de werkgever zijn arbeidsovereenkomst daarom niet opzeggen. De rechter vond echter dat de autozaak het ontslagverzoek niet had ingediend vanwege de ziekte van de werknemer. In februari had de werkgever immers al aangegeven dat de arbeidsovereenkomst beëindigd moest worden vanwege een slechte werkrelatie. De rechter besloot dat de arbeidsovereenkomst ontbonden mocht worden.

Houd altijd uw personeelsdossiers zorgvuldig bij zodat u een eventueel eerder verstoorde arbeidsrelatie kunt aantonen.

Checklist Ondernemen is een praktische nieuwsbrief voor ondernemers in het midden- en kleinbedrijf.

### Checklist Ondernemen is een uitgave van:

Checklist Publishing B.V. tel.: (078) 699 96 99  
Postbus 543 fax: (078) 648 98 12  
3300 AM Dordrecht e-mail: info@checklist.nl

### Abonnementen

Abonnementsprijs: € 179 voor 22 nummers per jaar plus e-mailnieuwsbrieven. Losse nummers € 13. Alle prijzen zijn excl. BTW. (Proef)abonnementen zijn zakelijk en kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode schriftelijk is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch met een periode van een jaar verlengd.

De abonnementenadministratie van Checklist wordt verzorgd door Publicount, Postbus 28000, 3003 KA Rotterdam  
tel.: (010) 466 18 95, fax: (010) 243 90 69, e-mail: info@publicount.nl

© Checklist Publishing B.V. 2011 ISSN 1567-2778  
Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

## Goed bezig!

Hay Group deed onderzoek naar het werkklimaat in Europa. Hieruit blijkt dat Noord-Europa over het algemeen een positiever werkklimaat heeft dan Zuid-Europa. In Italië zorgt 68% van de leidinggevenden voor een demotiverend of neutraal werkklimaat binnen de onderneming. In Frankrijk en Spanje blijkt slechts 36% het voor elkaar te krijgen om een positief werkklimaat op de werkvloer te creëren. Het werkklimaat lijkt samen te hangen met de leiderschapsstijl. Noord-Europese leidinggevenden kiezen doorgaans voor een democratische leiderschapsstijl. Is dit ook uw stijl van leidinggeven, dan zit u dus op de goede weg!