

Einde aan inleg spaarloon

Deelnemers aan de spaarloonregeling kunnen een deel van hun brutoloon onbelast sparen. Dit geld moet dan vier jaar op een speciale spaarloonrekening blijven staan, waarna de (bank)instelling het automatisch aan de werknemer overmaakt. Er zijn een aantal situaties waarin werknemers het spaartegoed eerder kunnen opnemen waarbij de fiscale voordelen behouden blijven.

Op dit moment kunnen werknemers nog maximaal € 613 per jaar belastingvrij van hun loon opzijzetten. Maar vanaf 1 januari 2012 kunnen werknemers niet langer geld inleggen in de spaarloonregeling. Dit heeft het ministerie van Financiën bekendgemaakt in een brief aan de Tweede Kamer. Voor het spaarloon dat werknemers tot 1 januari 2012 hebben gespaard, blijven dezelfde regels gelden. Het blijft dus gewoon voor vier jaar geblokkeerd.

Vitaliteitsregeling

Na vier jaar, dus na afloop van 2015, wordt de spaarloonregeling opgeheven. Het einde van de mogelijkheid om geld in te leggen

in de spaarloonregeling loopt vooruit op de komst van de nieuwe vitaliteitsregeling. Deze regeling gaat de spaarloonregeling en de levensloopregeling vervangen. Dit zal op zijn vroegst met ingang van 2013 gebeuren. Hoe de vitaliteitsregeling er precies uit gaat zien, is nog niet bekend. Het spaargeld dat werknemers via deze regeling sparen, zullen ze onder meer kunnen gebruiken voor scholing en het opbouwen van een financiële buffer voor perioden van inkomensachteruitgang.

De nadere invulling van de vitaliteitsregeling wordt bekendgemaakt op Prinsjesdag.

Mobiliteitsbonus

Zoals u eerder heeft kunnen lezen in Checklist Personeel van 5 juli is er een pensioenakkoord gesloten tussen het kabinet, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties. In dit akkoord staan afspraken over de verhoging van de AOW-leeftijd en de koppeling van de pensioenleeftijd aan de levensverwachting. Om te stimuleren dat werknemers langer doorwerken, heeft minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook het voorstel gedaan om werkgevers die werknemers boven de 55 jaar in dienst nemen een mobiliteitsbonus te geven.

Naast de mobiliteitsbonus komt er een zogenoemde werkbonus 62-plus. Deze bonus is een samenvoeging van de huidige arbeidskorting ouderen en de doorwerkbonus.

Geen budget meer

Tot voor kort ontvingen kopers van een bestelauto met een roetfilter een tegemoetkoming van € 300. Dit was een tijdelijke maatregel om de verkoop van 'schone' bestelauto's te stimuleren. De regeling was een groot succes. Dit heeft ervoor gezorgd dat er inmiddels geen budget meer is om de regeling langer door te laten lopen. Het einde van de regeling is daarom vervroegd van 1 oktober 2011 naar 25 juni 2011.

Later in het jaar komt er een andere subsidie voor in de plaats, maar die geldt alleen voor vrachtauto's en bussen. Wel kunt u sinds 1 juli subsidie krijgen voor de aanschaf van bedrijfsauto's die op groen gas, biogas of biobrandstof rijden. Deze tegemoetkoming bedraagt € 3.000 per auto.

Houd rekening met de fictieve opzegtermijn

Stel dat u besluit om samen met uw werknemer zijn dienstverband te beëindigen. In een beëindigingsovereenkomst spreekt u af dat hij aan het einde van de maand uit dienst treedt. De officiële opzegtermijn is echter twee maanden. Uw werknemer heeft na die twee maanden pas recht op een uitkering van UWW. Wat kunt u in dit geval doen?

De fictieve opzegtermijn is de termijn die UWW gebruikt bij het bepalen van de ingangsdatum van de WW-uitkering. Deze opzegtermijn is gelijk aan de opzegtermijn die is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst of cao. De fictieve opzegtermijn kan een probleem opleveren als u samen met uw werknemer besluit om de arbeidsovereenkomst eerder te beëindigen dan de opzegtermijn die officieel geldt. De werknemer krijgt dan namelijk nog geen WW-uitkering en zit dus tijdelijk zonder inkomen. De fictieve opzegtermijn gaat in onmiddellijk volgend op de datum waarop de beëindiging schriftelijk is overeengekomen. Dus

als een arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt ontbonden op 17 mei en de fictieve opzegtermijn twee maanden is, gaat de fictieve opzegtermijn in op 1 juni. De werknemer heeft dan pas recht op een uitkering op 1 augustus.

Ontslagprocedure
U kunt op verschillende manieren met de fictieve opzegtermijn omgaan. In het geval van een beëindigingsovereenkomst kunt u met de werknemer afspreken dat u een ontslagvergoeding betaalt. Met deze vergoeding kan de werknemer dan de periode overbruggen tot het ontvangen van zijn WW-

uitkering. U kunt er ook voor kiezen om een pro forma ontslagprocedure te voeren. Dit is een korte schriftelijke procedure waarbij u aan de rechter vraagt om de overeengekomen ontslagregeling te bevestigen. De fictieve opzegtermijn kan namelijk één maand worden verkort als er sprake is geweest van een pro forma ontslagprocedure. Het is overigens alleen zinvol om van deze optie gebruik te maken bij een opzegtermijn van twee maanden of langer. De minimale fictieve opzegtermijn bedraagt namelijk altijd één maand. Daarnaast kunt u er natuurlijk voor kiezen om de arbeidsovereenkomst gewoon door te laten lopen, waarbij u rekening houdt met de officiële opzegtermijn. Uw werknemer zou dan zijn resterende vakantiedagen kunnen opnemen, waardoor het dienstverband toch eerder eindigt.

Kinderopvang gaat meer kosten voor zowel werkgevers als ouders

In 2005 is de Wet kinderopvang ingegaan. De wet regelt de tegevoerkoming in de kosten voor de kinderopvang. Het uitgangspunt is dat de overheid, werkgevers en ouders ieder één derde van de kosten van de kinderopvang betalen. In 2010 bleek echter dat de overheid de grootste bijdrage aan de kosten voor de kinderopvang levert. De overheid betaalde 55%, werkgevers 23% en ouders 22%.

vindt een meerderheid van de Tweede Kamer. De Wet kinderopvang stelt namelijk dat alle partijen één derde van de kosten moeten dragen. Minister Kamp heeft daarom beloofd om het voorstel aan te passen, waardoor ook werkgevers meer gaan betalen. Omdat in het regeerakkoord is afgesproken dat de werkgeverslasten niet mogen stijgen, zoekt de minister nu nog naar een manier om de hogere werkgeversbijdrage te compenseren. In de begroting voor 2012 zal hij met een concreet voorstel komen.

Eerlijk
Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil daar verandering in brengen en stelde onlangs voor om ouders per 2015 één derde van de kosten te laten betalen. De ouderbijdrage zou dan met 11% worden verhoogd om op 33% uit te komen, maar de werkgeversbijdrage zou hetzelfde blijven. Dat is niet eerlijk,

✓ De werkgeversbijdrage bedraagt nu maximaal 1/6 deel van de opvangkosten per ouder. Als de werknemer geen toeslagpartner heeft, vult de fiscus de werkgeversbijdrage aan tot 1/3 deel van de kosten van kinderopvang.

Dure rookpauze
Roken op de werkvloer en in openbare ruimtes is al een paar jaar niet meer toegestaan, behalve in horecagelegenheden zonder personeel die kleiner zijn dan 70m² en in speciaal ingerichte rookruimtes op de werkplek. De Voedsel en Waren Autoriteit (VWA) controleert de naleving van het rookverbod op alle overige plekken. Sinds 1 augustus loopt de boete stapsgewijs op als uw bedrijf wordt betrap door de VWA. Voor de eerste overtreding betaalt u een boete van € 300, voor de tweede binnen twee jaar betaalt u direct het dubbele: € 600. Uiteindelijk kan de boete zelfs oplopen tot € 4.500. Het doel is om roken verder terug te dringen. De verhoogde boetes moeten de overheid helpen om het rookverbod beter te kunnen handhaven en overtreders af te schrikken.

Schadevergoeding

Als een werknemer schade lijdt tijdens zijn werkzaamheden, is het mogelijk dat u als werkgever hiervoor aansprakelijk bent. Daarvan kan sprake zijn bij een bedrijfsongeval of een beroepsziekte. Een vrachtwagenchauffeur had rugklachten opgelopen door de trillingen in de cabine. Onder werktijd had hij regelmatig last van zijn rug. Na een aantal operaties belandde hij in 2004 in de WAO. Het liep uit op een rechtszaak waarbij de werkgever uiteindelijk € 30.000 schadevergoeding aan de chauffeur moest betalen. De werkgever had volgens de rechter te weinig gedaan om de chauffeur te beschermen tegen de trilbelasting.

✓ Zorg dat de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf in orde zijn en controleer dit regelmatig. Daarmee voorkomt u dure schadeclaims.

Grens voor vergoeding smartphone ligt bij 7 inch

Misschien wilt u dat werknemers een telefoon of computer krijgen, zodat ze bijvoorbeeld vanuit huis kunnen werken. Als u de werkkostenregeling nog niet toepast, moet u de oude regels voor vergoeden en verstrekken aanhouden. U mag een telefoon dan onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen als deze voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt. Voor een computer geldt een zakelijk gebruik van 90% of meer. Door de opkomst van smartphones, minilaptops en de iPad is de grens tussen telefoons en computers vervaagd.

Communicatiemiddel
Een recent loonheffingenbesluit van staatssecretaris Weekers van Financiën verschaft duidelijkheid. Hoewel sommige smartphones eruitzien als een computer, zijn ze toch communica-

tiemiddelen als de communicatie een centrale rol speelt, het apparaat eruitziet als een mobiele telefoon en het beeldscherm niet groter is dan 7 inch (17,78 cm). In dat geval zijn het beeldscherm en de invoermogelijkheden immers te beperkt om het apparaat langdurig als computer te gebruiken, zo staat in het besluit. De iPad en de minilaptop vallen niet onder de (soepelere regels voor) communicatiemiddelen. Deze kunt u onder de (oude regels alleen onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen bij 90% of meer zakelijk gebruik. Mocht er in uw bedrijf toch een communicatiemiddel zijn met een groter scherm dat misschien als computer kan worden gebruikt, moet u bij de fiscus kunnen aantonen dat de regels voor communicatiemiddelen gelden en niet de computerregeling.

WGA-premie kunt u op het nettoloon van de werknemer verhalen

Als u publiek bent verzekerd voor de WGA – via UWW dus – betaalt u behalve basispremie ook gedifferentieerde WGA-premie. Deze premie verschilt per onderneming en wordt jaarlijks vastgesteld door de Belastingdienst. De hoogte van de gedifferentieerde premie is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico van uw bedrijf. Hoe minder werknemers in uw onderneming gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken, hoe lager de gedifferentieerde premie is die u moet betalen en andersom. Wel zijn er minimum- en maximumpercentages voor deze premie. Sinds 2006 draait u als werkgever niet meer alleen op voor de gedifferentieerde WGA-premie. U mag maximaal 50% van deze premie verhalen op het nettoloon van uw werknemers. Dit recht is ge-

regeld in de Wet financiering sociale verzekeringen en heeft tot doel om de werkgever en werknemer samen verantwoordelijk te maken voor langdurig ziekteverzuim. Maar niet alleen werkgevers die bij UWW verzekerd zijn, mogen de WGA-premie verhalen. Bent u eigenrisicodragend, dan mag u maximaal de helft van de verzekeringspremie aftrekken van het nettoloon van uw werknemers. Eigenrisicodragers is dus ook gunstig voor werknemers, want bij een lagere verzekeringspremie hoeft u minder premie te verhalen op hun loon.

✓ Voor kleine werkgevers geldt in 2011 voor de gedifferentieerde WGA-premie een minimumpercentage van 0,07% en een maximumpercentage van 2,20%.

15-jarigen mogen tot later werken

Jonge vakantiewerkers van 15 jaar mochten voorheen in vakanties niet na zeven uur 's avonds werken. Dit stond in de Arbeidstijdenwet. Onlangs zijn deze werktijden voor 15-jarigen verruimd naar negen uur 's avonds. Veel werkgevers hielden zich al slecht aan de arbeids- en rusttijden voor jonge vakantiekrachten. De versoepeling naar negen uur 's avonds geldt overigens alleen voor de schoolvakanties van de jongeren. Buiten die periodes mogen 15-jarigen tot uiterlijk zeven uur 's avonds werken.

✓ Voor 16- en 17-jarige werknemers veranderen de arbeidstijden niet.

Ontvangt u onze e-mailnieuwsbrief nog niet? Meld u aan via www.checklistpersoneel.nl/email.

De Arbowet verplicht u om **de gezondheid** van uw werknemers te beschermen

U moet bepalen welk gedrag acceptabel is en welke sancties u oplegt

✓ 1. Wet en regels

Het werk of de omstandigheden op het werk kunnen werknemers belasten en hen ziek maken. Het werk kan lichamelijk te zwaar zijn, maar ook de psychische gezondheid van werknemers kan in gevaar komen doordat bijvoorbeeld de hoeveelheid werk iemand boven het hoofd groeit. Ook kunnen ongewenste omgangsvormen, zoals pesten en intimidatie, leiden tot stress. In sommige gevallen loopt de stress zo hoog op dat een burn-out, depressie of zelfs een posttraumatische stressstoornis het gevolg is. Sinds 2007 bent u verplicht om PSA als apart onderdeel op te nemen in uw risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E). Niet alleen werknemers hebben baat bij een gericht PSA-beleid; u kunt hiermee tenslotte ook onnodig ziekteverzuim voorkomen.

✓ 2. Wees alert

U weet nu op welke (zes) factoren PSA betrekking heeft. Hoe deze factoren zich uiten in uw bedrijf is afhankelijk van het soort onderneming en de aard van de werkzaamheden. Zo zullen er binnen een schildersbedrijf andere problemen spelen dan bij een bedrijf met vooral kantoorfuncties. Het is daarom belangrijk dat u leert om signalen van PSA snel op te pikken. Dat doet u het beste door dit onderwerp bespreekbaar te maken op de werkvloer. Daarnaast moet u alert zijn op indirecte signalen. Meldt een werknemer zich vaak ziek vanwege een 'hoofdpijntje'? Merkt u dat er over een bepaalde werknemer steeds negatief gesproken wordt? Of is de sfeer op de afdeling soms om te snij-

den? Stel u proactief op en schakel bij problemen, of ter preventie, een arbodeskundige of vertrouwenspersoon in. Houd de cijfers van ziekteverzuim goed in de gaten en neem risico's op in de RI&E.

✓ 3. Risico's in kaart brengen

Zoals u weet, beschrijft u in de RI&E alle mogelijke risico's die zich voordoen op de werkvloer. Daarbij is het in kaart brengen van de PSA een vak apart. Want hoe kunt u het beste de risico's in kaart brengen op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting? Een veelgebruikte methode is het inzetten van een vragenlijst. Zo'n vragenlijst (bekende zijn VBBA en WEBBA) bevat de belangrijkste onderdelen van PSA. De modellen worden ook wel ingezet om medewerkerstevredenheid te meten of een motivatieonderzoek te doen.

Daarnaast hebben sommige branches lijsten opgesteld met risico's die in die bewuste sector vaak voorkomen. Zo vormt een grote werkdruk een risico voor journalisten, terwijl in zorginstellingen de psychische belasting weer hoger ligt. Vergeet ook de bedrijfscultuur niet! Heerst er een typische manencultuur, dan moet u misschien alerter zijn op seksuele intimidatie. Heerst er een informele cultuur, dan moet u zich misschien meer focussen op pesterijen.

✓ 4. Risico's tegengaan

Op basis van de RI&E stelt u vervolgens een plan van aanpak op. In dit plan legt u vast welke maatregelen u wilt nemen om arbeidsrisico's tegen te gaan. Maak het plan zo

Waar er vroeger werd gesproken over welzijn op de werkvloer, hebben we het tegenwoordig over psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Dit is een verzamelaar van zes factoren die van invloed zijn op het welzijn van werknemers. Het gaat dan om seksuele intimidatie, agressie, ge-

weld, pesten, werkdruk/-stress en discriminatie. De arbowetgeving stelt werkgevers verplicht om PSA te voorkomen of te beperken op de werkvloer. Wat zijn de kenmerken van PSA en wat kan uw bedrijf doen om deze belastende factoren te beperken of zelfs te voorkomen?



concreet mogelijk. Formuleer duidelijke maatregelen en leg data vast waarop deze maatregelen moeten zijn ingevoerd. Wilt u langetermijndoelen inzetten, dan is het verstandig om tussendoelen te formuleren. Op die manier bouwt u herkenbare controlepunten in. Vergeet niet te vermelden wie het plan gaat uitvoeren.

✓ 5. Maatregelen

Bij het vaststellen van de maatregelen die u kunt nemen om PSA tegen te gaan, is het van belang dat u zorgt voor duidelijkheid over gedragsnormen. Zo moet u voor uw bedrijf bepalen welk gedrag niet wordt geaccepteerd en welke sancties daar

tegenover staan. Om het draagvlak te vergroten, kunt u uw werknemers betrekken bij het vaststellen van deze normen. Vervolgens moet u de regels en sancties onder de aandacht brengen bij uw personeel. Dat doet u in eerste instantie door deze vast te leggen in de RI&E en daarnaast op te nemen in het personeelsreglement of de gedragscode. Let erop dat uw werknemers inzagerecht hebben als het gaat om de RI&E. Verder kunt u ervoor kiezen om de regels te publiceren in het personeelsblad of op het intranet van uw bedrijf. Ongewenste omgangsvormen krijgen ten slotte minder kans als er open over gesproken wordt.

✓ 6. Corrigeren

U heeft als werkgever de belangrijke taak om te controleren in hoeverre PSA in uw bedrijf voorkomt en om daar – indien nodig – maatregelen tegen te treffen. Bent u de direct leidinggevende in uw bedrijf, dan is het ook uw taak om de werknemers te corrigeren bij ongewenst gedrag. Vooral bij ongewenst groepsgegedrag moet u snel ingrijpen. Heeft u leidinggevenden in uw bedrijf rondlopen, dan is het verstandig om hen op de hoogte te stellen van het beleid dat u voert of wilt voeren. Op die manier kunnen zij de werknemers waaraan zij leidinggeven, corrigeren als dat nodig is. Omdat de handhaving van de normen de taak van leidinggevenden is, moet u ervoor zorgen dat zij het belang van de regels inzien. Wijs hen eventueel ook op de mogelijkheid om een cursus te volgen, bijvoorbeeld over het herkennen van en omgaan met pesten.

✓ 7. Meldingsprocedure

U en eventuele leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het signaleren en aanpakken van ongewenste omgangsvormen. Toch is het van belang dat werknemers voorvallen ook zelf kunnen melden. Als u hierover een helder beleid opstelt, zullen gevallen van PSA sneller aan het licht komen. U kunt tenslotte niet alle werksituaties overzien en controleren in hoeverre PSA een probleem vormt in uw bedrijf. Bovendien komt het vaak genoeg voor dat een leidinggevende zelf de oorzaak is van psychosociale arbeidsbelasting. Zorg daarom voor een klachtenprocedure die bestaat uit een klachten-

regeling en een vertrouwenspersoon waar werknemers anoniem terecht kunnen.

✓ 8. Aanspreekpunt

De vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt voor het slachtoffer en kan hem of haar op verschillende manieren bijstaan. Zo onderzoekt de vertrouwenspersoon samen met het slachtoffer hoe het ongewenste gedrag kan worden gestopt. Verder kan de vertrouwenspersoon emotionele steun en begeleiding bieden. Ook kan het slachtoffer samen met de vertrouwenspersoon besluiten om wel of geen klacht in te dienen. Tijdens een eventuele klachtenprocedure kan de vertrouwenspersoon het slachtoffer begeleiden en vertegenwoordigen. Vertrouwenswerk stelt hoge eisen aan degene die het moet uitvoeren. De vertrouwenspersoon moet in staat zijn om kritisch te luisteren en tegelijk begrip te tonen.

✓ 9. Begeleiding

Door pesterijen, discriminatie, seksuele intimidatie en zelfs agressie kan het slachtoffer te maken krijgen met een gebrek aan zelfvertrouwen. Daarnaast neemt ook meestal het vertrouwen in anderen af. Slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag kunnen dus behoorlijke psychologische schade oplopen. Om het vertrouwen in zichzelf en anderen te herstellen, is vaak professionele begeleiding nodig. De vertrouwenspersoon kan het slachtoffer verwijzen naar de juiste instantie. Met goede nazorg verloopt re-integratie op het werk meestal beter. Ook neemt de kans op langdurig ziekteverzuim vaak aanmerkelijk af.

Regels van de rittenregistratie

Heeft u werknemers in dienst met een auto van de zaak? Dan moet u in overleg met de werknemer bepalen of de auto van de zaak ook voor privégebruik dient. Rijdt hij namelijk meer dan vijfhonderd privékilometers per jaar, dan moet u de waarde van het privégebruik meetellen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW). Gebruikt de werknemer zijn auto van de zaak nauwelijks privé, dan moet hij dat aan de fiscus bewijzen om onder de bijtelling uit te kunnen komen. Dat kan met een sluitende rittenregistratie.

Een werknemer die niet meer dan vijfhonderd privékilometers per jaar rijdt met de auto van de zaak kan hiervoor een verklaring aanvragen bij de Belastingdienst. Maar zelfs als hij in het bezit is van deze zogeheten 'Verklaring geen privégebruik auto', moet hij kunnen bewijzen dat hij niet meer dan vijfhonderd privékilometers per jaar rijdt. Ook als de werknemer niet beschikt over een 'Verklaring geen privégebruik auto' en niet meer dan vijfhonderd privékilometers op jaarbasis rijdt, mag u de loonbijtelling achterwege laten. Hierbij geldt dat u dan moet kunnen aantonen dat de werknemer deze grens niet overschrijdt. Bovendien moet u beseffen dat de (financiële) consequenties voor uw rekening komt als er achteraf problemen ontstaan met de bewijslast!

Streng

De gebruikelijkste vorm om aan te tonen dat de werknemer niet meer dan vijfhonderd privékilometers rijdt, is de rittenadministratie. U kunt met de werknemer daarom afspreken dat hij voor zijn auto van de zaak de ritten registreert. Zo'n administratie is wel aan strikte voorwaarden gebonden en moet in elk geval de volgende onderdelen bevatten:

- merk, type en kenteken van de auto;
- periode waarin de auto beschikbaar is geweest;
- de ritgegevens.

De ritgegevens bestaan meestal uit de datum, de begin- en eindstand van de kilometerteller, het start- en eindpunt en of het gaat om zakelijke dan wel privékilometers. Als de auto meerdere gebruikers heeft, moet uit de rittenadministratie duidelijk blijken welke werknemer

wanneer welke rit heeft gemaakt. Op dat laatste zijn twee uitzonderingen. Zo mogen rijinstructeurs en werknemers die in een bestelbus rijden een vereenvoudigde rittenregistratie bijhouden. Zij hoeven dan niet per rit op te schrijven wat de ritgegevens zijn, maar mogen dit per werkdag invullen. Voor bestelauto's gelden wel een aantal strenge voorwaarden om een vereenvoudigde rittenregistratie te mogen bijhouden. Zo moet u de volgende afspraken maken met de werknemer:

- Hij houdt een vereenvoudigde rittenadministratie bij.
- Privégebruik van de auto tijdens werk- en lunchtijd is verboden.
- U moet in uw administratie informatie over de zakelijke bestemmingen hebben.

De Belastingdienst heeft een voorbeeld van zo'n afspraak beschikbaar op de website.

Fraudegevoelig

Het is goed om te weten dat een rittenregistratie niet per se op papier hoeft te staan. U kunt hiervoor ook geautomatiseerde systemen als een black box laten plaatsen in de auto's van de zaak. Zo'n systeem legt dan automatisch bepaalde gegevens per rit vast, waarvan u een uitdraai kunt krijgen. De werknemer moet wel zelf nog aangeven of het om een zakelijke of privérit gaat. Vergeet niet dat voor zo'n systeem dezelfde hiervoor genoemde eisen gelden als voor elke andere bewijsmogelijkheid! Hoewel een black box de administratieve lasten uiteraard vermindert, kan het fraudegevoelig zijn. Bovendien moet u ook de gegevens uit zo'n systeem altijd nog controleren.



Houd er rekening mee dat u beter af bent als de werknemer wel een 'Verklaring geen privégebruik auto' van de Belastingdienst heeft. In dat geval ligt de verantwoordelijkheid en bewijslast dat de werknemer maximaal vijfhonderd privékilometer per jaar rijdt, namelijk bij hemzelf. De werknemer moet dan een sluitende rittenadministratie aan de fiscus overleggen – of een andere vorm van bewijs – die voldoet aan de hiervoor genoemde eisen. Zo kan hij aantonen dat hij de verklaring terecht heeft ontvangen en u terecht geen loonbijtelling voor hem heeft toegepast. Mocht dit niet het geval zijn, dan komt een eventuele naheffing voor rekening van de werknemer en niet voor u! Vraag daarom altijd om een kopie van de verklaring.

Soms ook uitbetalen bij overuren op eigen initiatief

In een cao of individuele arbeidsovereenkomst kunnen afspraken zijn gemaakt over de uitbetaling van overuren. Als een werknemer op uw verzoek overuren maakt, moet u hem daar uiteraard voor betalen of in ruil daarvoor vrije dagen geven. Dat kan anders zijn als hij deze uren op eigen initiatief draait. In een rechtszaak kwam het al dan niet uitbetalen van overuren onlangs aan de orde.

Ondertekend

Een taxichauffeur schreef netjes de overuren bij op zijn rittenregistraties, die vervolgens ondertekend werden door zijn baas. Voordat de chauffeur uit dienst trad, eiste hij uitbetaling van deze uren. Toen zijn werkgever dit weigerde, stapte de chauffeur naar de rechter. De werkgever

verwees naar de cao, waarin stond dat overuren die zijn ontstaan door toedoen van de werknemer, niet door de werkgever uitbetaald hoeven te worden. Desondanks stelde de kantonrechter de chauffeur in het gelijk. Het taxibedrijf werd verplicht om de overuren van de chauffeur uit te betalen, ook al had de werkgever expliciet gezegd dat hij geen overuren op stonden namelijk allemaal ondertekend en wist dus van de overuren.

Ook in hoger beroep kreeg de werkgever geen gelijk. Volgens het hof had de werkgever met zijn handtekening indirect toestemming gegeven voor de overuren. Dat de chauffeur uit eigen initiatief had overgewerkt, maakte in dit geval niet uit.

Heldere afspraken na twee jaar ziekte

Als een werknemer langdurig uitvalt wegens ziekte, moet u als werkgever twee jaar lang zijn loon doorbetalen. Is de werknemer na twee jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikt, dan is de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) – een onderdeel van de WIA – van toepassing. Voor de eerste twee ziektejaren zijn er al duidelijke richtlijnen in de vorm van bestaande wettelijke eisen en private afspraken voor werkgevers. Deze afspraken zullen nu ook worden gemaakt voor de periode na twee jaar ziekte. In een protocol – dat nog moet worden uitgewerkt – moet worden vastgelegd wat u en de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer moeten doen bij de re-integratie en van welke instanties u hierbij ondersteuning kunt krijgen.

Vakantieopbouw bij zwangerschap

Zwangere werknemers die met verlof zijn, bouwen gedurende die periode gewoon vakantiedagen op. Zij kunnen deze dagen echter niet opnemen tijdens het verlof, omdat ze tijdens hun zwangerschaps- en bevallingsverlof een uitkering krijgen ter grootte van hun normale loon. Toch heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onlangs laten weten dat de vervaltermijn in de nieuwe vakantiewet ook voor deze groep werknemers geldt. Dit betekent dat zwangere werknemers – net als andere werknemers – hun vakantiedagen vanaf 1 januari 2012 een half jaar na het jaar van opbouw moeten opnemen.

 Het staat u natuurlijk vrij om individuele afspraken te maken over een langere vervaltermijn.

Voorstellen bijbetaling pensioen

Een werknemer kan het pensioen dat hij heeft opgebouwd bij zijn werkgever meenemen naar een nieuwe werkgever. Het eventuele tekort dat ontstaat door verschillen in de markttrent, moet dan vaak worden aangevuld door de oude werkgever. Dit kan een enorme kostenpost zijn als de werknemer bijvoorbeeld een hoog inkomen of een lang arbeidsverleden heeft.

Als uw financiële situatie dat echt niet toelaat, hoeft u niet mee te werken aan de waardeoverdracht. Ook kunt u de werknemer vragen of hij zijn verzoek wil intrekken zolang uw onderneming in financiële nood verkeert.

Opties

Daarnaast kunt u zich verzekeren tegen het bijbetalingsrisico bij een pensioenverzekeraar. Deze opties zijn echter niet altijd bruikbaar. Een werk-

nemer die met ruzie vertrekt, zal zich niets aantrekken van de financiële belasting van waardeoverdracht voor zijn oude werkgever.

Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil daarom maatregelen nemen om te voorkomen dat werkgevers door de waardeoverdracht in financiële problemen komen. Hij stelt twee opties voor. De eerste is om de bijbetaling af te schaffen als een werkgever door de waardeoverdracht aantoonbaar in de problemen dreigt te komen. De tweede optie is om de bijbetaling te beperken tot een bepaalde grens. Boven die grens is een pensioenuitvoerder niet verplicht om mee te werken aan het verzoek tot waardeoverdracht.

Beide voorstellen zijn bedoeld als tusseloplossingen. Voor een structurele oplossing gaan pensioenuitvoerders nog overleggen met overheid en werkgevers.

Verzekeren

Het is als werkgever vaak lastig om te bepalen welke verzekeringen u moet afsluiten voor uw werknemers. U wilt niet te veel premie betalen, maar u wilt ook dat uw werknemers goed beschermd zijn tegen alle risico's. U kunt dus misschien wel wat hulp gebruiken. Op de website van het Verbond van Verzekeraars vindt u algemene informatie over diverse bedrijfsverzekeringen, zoals een ongevalverzekering voor werknemers, een verzuimverzekering voor loonbetaling bij ziekte, WGA-eigenrisicodragers en de WGA-hiaatverzekering. Met behulp van de productwijzers kunt u op een gemakkelijke manier nagaan waarvoor uw organisatie is verzekerd, welke algemene voorwaarden gelden en wat de opzegtermijn is. De productwijzers geven geen informatie over de exacte polisvoorwaarden, omdat deze bij elke verzekeraar anders zijn.

U vindt de productwijzers op de website allesoververzekeren.nl/themas/productwijzers.

Turkse naam reden voor afwijzing

Discriminatie in de sollicitatieprocedure komt helaas nog regelmatig voor. Als sollicitanten hiermee te maken krijgen, kunnen zij een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Onlangs boog deze zich over een zaak waarbij een Turkse sollicitant nadeel ondervond van zijn afkomst.

De Turkse man had meerdere keren onder zijn eigen naam gesolliciteerd naar een functie bij een bedrijf. Elke keer werd hij afgewezen met als argumenten een gebrek aan werkervaring en een gat in zijn cv. De man besloot een sollicitatiebrief onder een Nederlandse naam te sturen met daarbij precies hetzelfde cv. Deze keer werd hij wel uitgenodigd voor een gesprek. De man wees de uitnodiging af en meldde de zaak bij de CGB. Deze oordeelde dat er sprake was van discriminatie op grond van de afkomst van de sollicitant. De commissie constateerde namelijk geen verschil in werkervaring tussen de cv's van de sollicitant. Ook

konden zij nauwelijks een verschil vinden met betrekking tot het gat in zijn cv. De organisatie voerde nog aan dat er andere eisen golden op het moment dat de sollicitant onder zijn eigen naam solliciteerde. Dit argument kon de rechter echter niet overtuigen.

Benadelen

Veel werkgevers vinden het lastig om hun sollicitatieprocedure vorm te geven zonder dat zij sollicitanten – onbedoeld – benadelen. In de online Werving & Selectiegids van de CGB vindt u meer informatie over het voorkomen van discriminatie bij de werving van nieuwe werknemers. Zo vermeldt de gids bijvoorbeeld welke functie-eisen u in een vacature mag zetten en welke niet. Ook staat erin welke vragen u niet mag stellen tijdens een sollicitatiegesprek.

U vindt de online Werving & Selectiegids op de website wervingenselectiegids.nl.

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

Checklist Personeel 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 abonnementsadministratie 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 1574-4242

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.

Bijtelling auto

Uit onderzoek van Vereniging Auto van de Zaak blijkt dat Nederland aan kop staat als het gaat om de bijtelling voor privégebruik. In het onderzoek werd er uitgegaan van een werknemer met een brutojaarsalaris van € 55.000, een Volkswagen Passat 1.9 diesel uit 2009 en een enkele reisafstand tussen woon- en werkplek van 22 kilometer. Ook als er rekening wordt gehouden met de lagere bijtellingspercentages van 14% en 20% staat Nederland nog steeds bovenaan. Hieronder staat de netto bijtelling per maand.

Land	Bijtelling
Nederland	€ 329
Engeland	€ 202,26 (-39%)
Duitsland	€ 85,26 (-74%)
België	€ 74,50 (-77%)

Bron: Vereniging Auto van de Zaak