

Volg ons op *Twitter, Linked-In*
en *Facebook*



Hoog anoniementarief bij onjuist kopiëren identiteitsbewijs

Als werkgever bent u verplicht de identiteit van uw werknemers vast te stellen en op de juiste manier vast te leggen. Dit doet u onder andere door de identiteitskaart te kopiëren. Verzuimt u dit te doen, dan moet u het anoniementarief voor de betreffende werknemer toepassen. Zelfs als u een ID-kaart verkeerd kopieert, kunt u een naheffingsaanslag krijgen. Het loont dus om goed op te letten bij het kopiëren en bewaren van identiteitsbewijzen.

Werkgevers zijn verplicht om bij de indiensttreding van een nieuwe medewerker het identiteitsbewijs te controleren op echtheid en geldigheid en een kopie ervan te bewaren. Voldoet uw onderneming niet aan deze verplichting, dan moet u bij de inhouding van de loonbelasting/premie volksverzekeringen het hoogste tarief (52%) toepassen.

Duidelijk en leesbaar

Voor de identificatieplicht is een rijbewijs niet voldoende. Verder moet u erop letten dat de kopieën goed leesbaar zijn en de pasfoto duidelijk zichtbaar is. Bovendien moet u van een paspoort alle pagina's waarop persoonsgegevens staan, kopiëren. Van een ID-kaart moet u beide kanten kopiëren.

Uit de praktijk

Het belang van het juist kopiëren, toont een recente rechtszaak aan. Een werkgever had alleen kopieën bewaard van de voorzijde van de ID-bewijzen. De inspecteur legde een naheffingsaanslag op omdat de kopieën van de achterzijdes ontbraken. De werkgever voldeed volgens de inspecteur hiermee niet aan de identificatieplicht en had daarom het anoniementarief moeten toepassen. Omdat de werknemers wel hun ID-bewijs hadden voorgelegd, maar de werkgever een fout had gemaakt bij het kopiëren, kwam het verschil tussen de al ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen en het hogere anoniementarief voor rekening van de werkgever. De werkgever was het hiermee niet eens, maar de rechter en het hof gaven de inspecteur gelijk. De inspecteur had terecht een naheffingsaanslag opgelegd en de werkgever moest bijbetalen.

Vereenvoudiging ontslagrecht

Het kabinet is akkoord gegaan met de voorstellen van minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de arbeidsmarkt te hervormen. Werkgevers zouden werknemers zonder voorafgaande toets kunnen ontslaan, maar betalen dan wel de eerste periode van werkloosheid. Bij ontslag ontvangen werknemers een financiële vergoeding die zij moeten inzetten voor scholing of voor het vinden van een nieuwe baan.

Let op

Dit betreft plannen die nog moeten worden omgezet in wetsvoorstellen. De Tweede Kamerverkiezingen van 12 september 2012 kunnen leiden tot het wijzigen of schrappen van deze plannen.

Het voorstel zet in op één route voor het ontslaan van werknemers. Het huidige stelsel kent nog twee verschillende ontslagroutes, namelijk via het UWV of via de rechter. Dat maakt dit stelsel nodeloos ingewikkeld. Bovendien kunnen in het huidige stelsel gelijke situaties toch tot ongelijke uitkomsten leiden.

Geen toetsing vooraf

Straks mag een werkgever een werknemer ontslaan zonder voorafgaande toetsing. De opzegtermijn voor zowel werknemers als werkgevers zou twee maanden worden. De werkgever moet het ontslag wel goed motiveren. Ook zou een hoorprocedure gevolgd moeten worden waarbij de werkgever het ontslag aankondigt en waarop de werknemer vervolgens kan reageren. Is de werknemer het niet eens met het ontslag, dan kan deze naar de rechter stappen. Het kabinet gaat er echter vanuit dat de procedure zo zorgvuldig mogelijk wordt uitgevoerd, om een onnodige gang naar de rechter te voorkomen.

Eerste periode werkloosheid

De werkgever gaat de kosten dragen van de eerste werkloosheidsperiode van ontslagen werknemers met tijdelijke of vaste contracten tot maximaal zes maanden. De precieze werkwijze moet nog worden uitgewerkt. Deze extra kosten voor de werkgevers worden gecompenseerd door lagere ontslagkosten. Dit motiveert werkgevers om werknemers te helpen bij het snel vinden van nieuw werk.

Transitiebudget

Werknemers krijgen vanaf 2014 bij ontslag een zogenaamd transitiebudget. Dit bestaat uit een kwart maandsalaris per gewerkt jaar met een maximum van een half jaarsalaris. Het transitiebudget komt in de plaats van de huidige ontslagvergoeding en geldt voor zowel vaste als tijdelijke dienstverbanden.



62+

Beperking vitaliteitspakket

In eerdere nieuwsbrieven informeerden wij u over het vitaliteitspakket en over de voorgenomen invoering van de nieuwe werkbonus voor oudere werknemers (62+). Echter, onlangs is bekend geworden dat deze niet wordt ingevoerd. Dit betekent

dat oudere werknemers dezelfde heffingskorting hebben als hun jongere collega's. Ook de werkbonus, die werkgevers ontvangen als ze een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst hebben, wordt afgeschaft.

Focus op ... Bouman KantoorTotaal

“Onze kracht is het vrijwel complete assortiment en de enthousiaste medewerkers die stuk voor stuk verstand van zaken hebben. Wij zijn een regionale speler en doen regionaal zaken. Inmiddels met drie vestigingen in Zeeland en een vierde in opkomst, in Roosendaal.”



Aan het woord is Wim Bouman, directeur-eigenaar van het bedrijf dat bijna vijftien jaar geleden heel bescheiden in Goes begon. “De branche voor kantoorartikelen kende ik vrij goed. Zeeland daarentegen was compleet nieuw voor mij. Op basis van gedegen marktonderzoek besloot ik hier te starten, samen met één medewerker. In het begin was het een kwestie van heel veel bellen, praten, bezoeken. Al snel bouwde ik een netwerk om me heen en werd de naam Bouman KantoorTotaal hoe langer hoe meer een begrip. Momenteel hebben wij vestigingen in Goes, Terneuzen, Vlissingen en binnenkort een vierde vestiging langs de A17 bij Roosendaal.”

Alles voor kantoren

In de beginjaren richtte Bouman zich uitsluitend op kantoorapparatuur en kantoormeubilair. Al na vijf jaar bereidde hij het assortiment uit met kantoorartikelen. Inmiddels

heeft het bedrijf alles in huis voor de inrichting van kantoren en voor alle voorkomende kantoorwerkzaamheden. “Ook de dienstverlening wordt steeds uitgebreider”, legt Bouman uit. “Voor een groot aantal klanten beheren wij de kantoorartikelen op locatie. Voor onze klanten is dit een aantrekkelijk aanbod: geen zorgen en het gemak van een maandelijkse factuur. Een ander voorbeeld? Naast de levering van kantoorartikelen en facilitaire producten, verzorgen wij voor een grote landelijke winkelketen de goodie bags. We vullen deze en distribueren deze op afroep naar de verschillende vestigingen.”

Business Point Post NL

Een andere opvallende ontwikkeling is de vestiging van de Business Points van Post NL in de Zeeuwse vestigingen van Bouman KantoorTotaal. “De zakelijke dienstverlening die eerst plaatsvond in de kantoren van Post NL vinden ondernemers nu onder ons dak. Daarmee geven we nog verder vorm aan ons streven naar een totaalpakket.”

Samenwerking Sigma

Bij Bouman KantoorTotaal werken inmiddels dertig medewerkers. Mensen met verstand van zaken en hart voor de zaak én hun klanten. Voor de verwerking van de salarissen koos Bouman voor Sigma Personeelsdiensten. “Het team van Pieter Kole doet geweldig goed werk. Het zakendoen met Pieter is prettig. Hij is dag en nacht bereikbaar en is in staat zich in ons werk te verplaatsen. Ik waardeer het bovendien dat we over en weer iets voor elkaar kunnen betekenen.”



Wim Bouman



Bouman KantoorTotaal

Columbusweg 8, 4462 HB Goes

tel. 0113 271 955, goes@boumankantoortotaal.nl

www.boumankantoortotaal.nl

Werkkostenregeling: slim omgaan met bedrijfsuitjes

De fiscale regels voor vergoedingen die een werkgever aan een werknemer kan geven, zijn met ingang van 1 januari 2011 ingrijpend veranderd. Op dit moment zijn er nog 29 regelingen waarin is geregeld welke onbelaste extraatjes de werkgever bovenop het loon mag verstrekken. Deze regelingen worden vervangen door de zogeheten werkkostenregeling.

Deze nieuwe werkkostenregeling kan al sinds 1 januari 2011 toegepast worden. Vanaf 2014 gaat iedere werkgever de gevolgen ervan merken. Tot 2014 kunnen werkgevers jaarlijks kiezen om wel of niet mee te doen aan de werkkostenregeling. In de werkkostenregeling heeft een werkgever een budget (of ruimte) van 1,4 % van de totale loonsom om belastingvrij aan zijn werknemers te schenken. De werkgever die meer dan de 1,4% van de loonsom vergoedt of verstrekt, krijgt hiervoor een forse rekening gepresenteerd. Over de overschrijding betaalt de werkgever namelijk 80 procent belasting.

Eigen keuzes

Binnen dat budget van 1,4 % mag wel een eigen keuze worden gemaakt. De baas bepaalt zelf welke vergoedingen hij geeft naast het loon. Er is een aantal vrijstellingen en nihilwaarderingen; deze nemen geen ruimte in van het budget voor de werkkostenregeling. U vindt deze op onze website onder het kopje WKR.

Voordelen van werkkostenregeling:

- U kunt een vast percentage van de loonsom onbelast vergoeden en verstrekken.
- U dient geen rekening te houden met de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Kortom, u krijgt meer vrijheid.
- U waardeert loon in natura tegen de factuurwaarde (inclusief btw). U dient de factuur dan alleen in uw financiële administratie te boeken en niet ook in uw loonadministratie.

De meest voorkomende vergoedingen en verstrekkingen die ruimte innemen van uw budget staan genoemd in de rekenmodule op onze website. U vindt deze onder het kopje WKR.

Rekenmodule - Sigma Personeelsdiensten

Welkom Diensten Nieuwsbrief Werkkostenregeling FAQ Contact

Rekenmodule

Vul onderstaande velden in met uw bedrijfsgegevens, vul daarna het formulier in en klik onderaan de pagina op de knop verzenden, dan sturen wij u (gratis) automatisch het rapport toe.

De icoontjes achter de invulvelden geven u (indien aanwezig) extra informatie. Let op: de werkkosten moeten gewaardeerd worden op de factuurwaarde, inclusief btw!

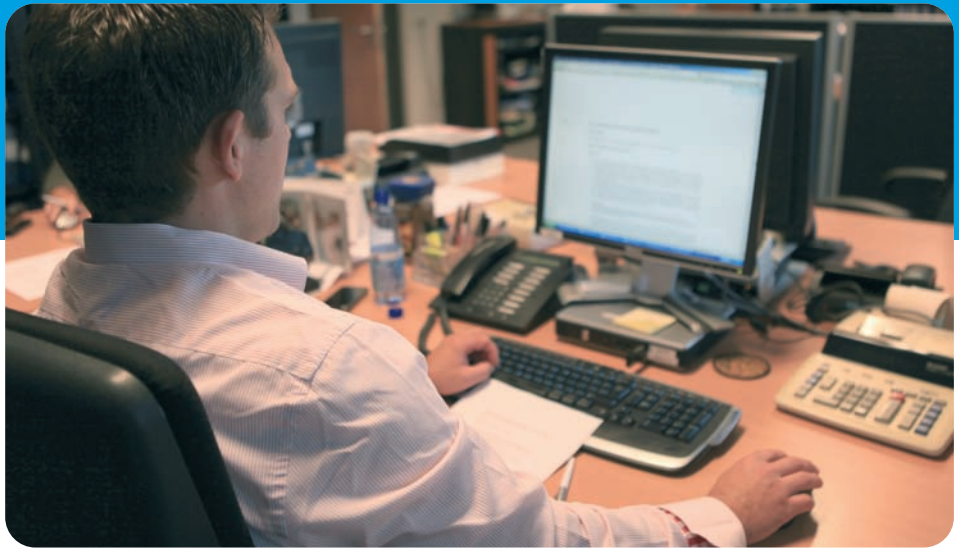
Bedrijfsnaam: Contactpersoon:
E-mailadres: Telefoonnummer:
Sigma vestiging: Niet van toepassing (geen 1) Loonsom:

Algemeen forstat

| | |
|--|----------------------|
| Verstelde maaltijden in de kantine: € 2,30 per maaltijd | <input type="text"/> |
| Betaalde contributie voor valverzekering of vergoeding voor valbondscontributie | <input type="text"/> |
| Kerstpakketten en andere kleine geschenken | <input type="text"/> |
| Doormatige werkkostenvergoedingen (boven de € 6,19 per km) | <input type="text"/> |
| Werktuig dat mee naar huis gaat en geschikt is om ook thuis te dragen (niet geen afkwaaiing) | <input type="text"/> |
| Vergoeding of verbruikvergoeding van een fiets, elektrische fiets, scooter e.d. | <input type="text"/> |
| Personeelskosten, personeelskosten en dergelijke (consumpties op de werkplek = afkwaaiing) | <input type="text"/> |
| Insmet thuis en dergelijke communicatiemiddelen | <input type="text"/> |
| Pakket-, vee- en bijbelen (niet zijde auto's van de zaak) | <input type="text"/> |
| Niet verhaalde verbruikskosten | <input type="text"/> |
| Bedrijfskosten niet op de werkplek | <input type="text"/> |
| Personeelskorting | <input type="text"/> |
| Contributie aan de personeelsvereniging | <input type="text"/> |

Personeelsuitje

Eén van de zaken die ruimte in kunnen nemen van uw budget, is het personeelsuitje. Dit is in veel gevallen een jaarlijks terugkerend evenement. Onder de huidige regels voor vergoedingen en verstrekkingen mag u € 454,00 per kalenderjaar onbelast vergoeden of verstrekken aan de werknemer. Zijn de kosten hoger, dan moet de werknemer over het meerdere belasting betalen. Dat zal waarschijnlijk niet uw bedoeling zijn. U kunt dat voorkomen door deze belasting/premie volksverzekeringen door eindheffing voor uw rekening te nemen. De eindheffing is volgens het tabeltarief en kan oplopen tot 108,3%. Maakt u gebruik van de werkkostenregeling dan moet u rekening houden met afwijkende regels voor de fiscale behandeling van uw personeelsuitje. De plaats van het bedrijfsuitje is dan namelijk doorslaggevend. Het bedrijfsuitje is namelijk alleen onbelast als het volledig op de werkplek plaatsvindt.



Op de werkplek of elders

Kiest u echter voor een externe locatie en is het een personeelsuitje met een hoofdzakelijk consumptief karakter, dan is de factuurwaarde van het personeelsuitje loon voor de werknemer. En dus belast bij uw werknemer. U kunt dit voorkomen door de kosten van het bedrijfsuitje onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Ook als een personeelsfeest in concernverband wordt gevierd, moet de

werkkostenregeling per individuele werkgever worden toegepast. Het concern brengt de kosten dus bij de individuele werkgevers onder, naar rato van het aantal deelnemende werknemers. Ook de vrije ruimte geldt per individuele werkgever. Over de kosten in deze vrije ruimte dient u dan geen loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden. Overschrijdt u de vrije ruimte van 1,4% dan kost dit u 80% eindheffing, gerekend over het bedrag van de overschrijding.



Zakelijk karakter

Afhankelijk van de invulling van het programma en de tijdsbesteding van uw personeelsuitje kan ook sprake zijn van activiteiten met een vooral zakelijk karakter. Voor personeelsactiviteiten waarbij het zakelijke karakter overheerst – cursussen, congressen, seminars – bestaat een gerichte vrijstelling. Deze gaat niet ten koste van de forfaitaire ruimte.

Start uw voorbereidingen

U moet op uiterlijk 1 januari 2014 zijn overgestapt op de werkkostenregeling. Dit lijkt wellicht nog ver weg maar de overstap vergt de nodige voorbereiding. Er is veel te regelen en vooral als u de arbeidsvoorwaarden moet aanpassen, is dit een tijdrovend proces. Alle reden dus om nu te starten met een inventarisatie van de vergoedingen en verstrekkingen die binnen uw bedrijf gangbaar zijn. Met de inventarisatie kunt u inschatten hoeveel vrije ruimte u heeft en of dit voldoende is voor het beleid dat u wilt voeren. Wij adviseren u om tijdig te beginnen met de inventarisatie. Natuurlijk zijn wij u daarbij graag van dienst. Kijk voor meer informatie op onze website onder kopje WKR of neem contact op met uw loonadviseur.

Loonbeslag van een werknemer, wat nu?

In de media verschijnen steeds vaker berichten over mensen die hun schulden niet meer kunnen terugbetalen. Als werkgever kunt u hiermee te maken krijgen als een schuldeiser het middel van loonbeslag aangrijpt om zijn geld terug te krijgen. Wat zijn uw verplichtingen op het moment dat beslag wordt gelegd op het loon van een van uw werknemers?

Bij loonbeslag legt de schuldeiser beslag op het salaris van zijn schuldenaar. De werkgever is dan verplicht om maandelijks een deel van het loon over te maken aan de schuldeiser. Voordat een schuldeiser loonbeslag mag opleggen, moet hij hiervoor toestemming van de rechter krijgen. Een uitzonderingspositie geldt voor overheidsinstanties. Zij kunnen via een dwangbevel direct beslag laten leggen op het loon van de werknemer.

Belastingvrije voet

Het is voor een schuldeiser niet mogelijk om op alle inkomsten van de werknemer beslag te leggen. Op een onkostenvergoeding kan bijvoorbeeld geen beslag worden gelegd. Op vakantiegeld en bonussen kan een schuldeiser wel beslag leggen. De schuldeiser moet ook rekening houden met de zogenoemde beslagvrije voet. Dit is het vastgestelde minimumbedrag dat mensen nodig hebben om in hun primaire behoeftes te kunnen voorzien. De hoogte van deze beslagvrije voet is vastgesteld op ongeveer 90% van de bijstandsnorm.

Verplicht meewerken

De werkgever is verplicht om mee te werken aan het verzoek en de uitvoering van het loonbeslag. Op het moment dat een schuldeiser beslag wil leggen, zal de werkgever een vragenlijst van de schuldeiser ontvangen. Deze vragenlijst gaat vooral over het loon van de werknemer. De werkgever is verplicht om dat formulier in te vullen en binnen vier weken te retourneren. De uitkomst van de vragenlijst is belangrijk voor de schuldeiser, omdat hij op basis daarvan bekijkt of het zin heeft om beslag te leggen. Als de werkgever weigert hieraan mee te werken, loopt hij het risico te worden gedagvaard.

Uw loonadviseur

Voor de invulling van de vragenlijsten kunt u een beroep doen op uw loonadviseur. Als u ervoor zorgt dat alle informatie bij ons beschikbaar is, zullen wij het loonbeslag op een juiste manier in uw salarisadministratie verwerken.

AOW-leeftijd stapsgewijs omhoog

De afgelopen maanden bent u via de media geïnformeerd over het zogeheten ‘Kunduzakkoord’ of later ‘Lenteakkoord’. Dit betreft de afspraken tussen de diverse politieke partijen over de begroting voor 2013.

De Tweede Kamer stemde op 21 juni 2012 in met de Wet Verhoging AOW- en Pensioenrichtleeftijd. Vervolgens nam de Eerste Kamer dit voorstel aan op 10 juli 2012.

Steeds grotere stappen

De wet zet in op een stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 1 januari 2013 totdat die in 2019 66 jaar is en vervolgens in 2023 67 jaar. De AOW-leeftijd gaat in de loop van de jaren telkens op 1 januari omhoog, met steeds grotere stappen. Vanaf 2024 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. De fiscale regels voor het aanvullend pensioen worden, als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd, ook gewijzigd.

Overgangsmatregelen

De snellere verhoging van de AOW-leeftijd is het gevolg van de afspraken die het kabinet met de Tweede Kamerfracties van VVD, CDA, D66, GroenLinks en ChristenUnie heeft gemaakt in het Begrotingsakkoord 2013. De verhoging van de AOW-leeftijd wordt geleidelijk ingevoerd om de mensen die dicht tegen hun pensioen aan zitten, tegemoet te komen. Daarnaast komen er overgangsmatregelen voor mensen die weinig mogelijkheden hebben om het verlies aan inkomens te compenseren.

Wet Verbetering Poortwachter; voorkom loonsancties!

De uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter ligt in handen van de werkgever. De wet schrijft duidelijke tijdsgebonden acties voor die door de werkgever samen met de werknemer moeten worden uitgevoerd. De werkgever is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en bewaking van de re-integratie.

De Wet Verbetering Poortwachter kent de volgende wettelijk verplichte actiepunten:

- Na 6 weken: probleemanalyse
- Na 8 weken: plan van aanpak
- Elke 6 weken: evaluatie plan van aanpak
- Na 42 weken: 42ste weeks ziekmelding
- Na 52 weken: eerstejaarsevaluatie
- In week 91: WIA aanvraag
- Acties in het kader 1e en 2e spoor

Het is belangrijk dat dit proces goed wordt begeleid. Wij adviseren om iedere zes weken een kort verslag te maken over de acties in het kader van 1e en 2e spoor.

Poortwachter Toets

Voordat het UWV de WIA/WGA beoordeling doet, vindt de zogenaamde Poortwachter Toets plaats. Het UWV beoordeelt daarmee of werkgever en werknemer voldoende aan re-integratie hebben gedaan. Als het UWV meent dat de

werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht, volgt een loonsanctie van maximaal 52 weken loondoorbetaling. Ook eventuele re-integratie blokkerende adviezen van de arbodienst (zoals: “de werknemer is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt”) terwijl het UWV daar anders over denkt, komen voor rekening van de werkgever omdat deze verantwoordelijk is.

Toename aantal loonsancties

In de dagelijkse praktijk merken we dat het UWV momenteel meer en meer loonsancties oplegt. We adviseren werkgevers daarom steeds vaker om tijdig (uiterlijk in de 78e week van ziekte) een UWV deskundigenoordeel aan te vragen. Een dergelijk tussentijds oordeel van het UWV maakt duidelijk of er tijdig extra inspanningen nodig zijn om een dure loonsanctie, en hieruit voortvloeiende dure procedures, te voorkomen.

Extra eindheffing hoge lonen onvermijdbaar

Voor werknemers met een jaarloon van meer dan € 150.000,- moet u in 2013 eenmalig een extra crisisheffing betalen. Het ontlopen van deze pseudo-eindheffing van 16% zal niet lukken. Voor de Tweede Kamer hiermee akkoord ging, heeft staatssecretaris Weekers van Financiën een algemene maatregel van bestuur aan het voorstel toegevoegd. Hierdoor kan de ministerraad zonder tussenkomst van de Eerste en Tweede Kamer de wijzigingen in deze wet doorvoeren.

Sigma
Postbus 8
4460 AA Goes
info@sigmapersoneel.nl
www.sigmapersoneel.nl

Sigma 
Personeelsdiensten

Even voorstellen



Mijn naam is Maarten de Groene. Tijdens de eindstage van mijn opleiding maakte ik in 2001 kennis met het vak van salarisadministrateur. Direct na afloop van deze stage startte ik als junior salarisadministrateur op de loonafdeling van een accountantskantoor.

Vervolgens ben ik in juni 2007 in dienst getreden bij SPP Zeeland B.V. als (interim) salarisadministrateur. Na de fusie met de loonafdeling

van Schipper Accountants zijn wij vanaf 2008 werkzaam onder de naam Sigma Personeelsdiensten.

Sinds januari 2010 werk ik als loonadviseur op onze vestiging in Terneuzen. In deze rol ben ik het eerste aanspreekpunt voor klanten. Mijn inzet is steeds om de vraagstukken van onze klanten tot volle tevredenheid en binnen de gestelde termijn op te lossen. Natuurlijk moet ik daarbij rekening houden met de wettelijke kaders. Daarnaast is het mijn doel om klanten proactief te adviseren over potentiële kansen en bedreigingen, bijvoorbeeld door wetswijzigingen. Een goed voorbeeld is de werkkostenregeling die voor de ene werkgever kansen biedt en voor de andere een bedreiging vormt. Als de klant, dankzij mijn advies, kosten kan besparen, geeft mij dit een goed gevoel.

Naast deze inhoudelijke werkzaamheden, stuur ik ook het team salarisadministrateurs aan. Ik wijs hen dagelijks op ons streven naar een optimale dienstverlening. De lat leg ik hoog, zowel voor mijn collega's als voor mijzelf. Een wezenlijk facet is dat afspraken worden nagekomen. Het klantbelang staat altijd voorop!

Naast mijn werkzaamheden voor Sigma ben ik vooral druk met mijn gezin. Ik ben de trotse vader van twee dochters Benthe (2008) en Fenna (2010). De vrije tijd die hiernaast nog overblijft, spendeer ik graag op en rond het voetbalveld van de plaatselijke trots in mijn woonplaats Philippine. Als u vragen heeft, neem dan gerust per e-mail contact met mij op. E-mail: mdegroene@sigmapersoneel.nl.

Vestigingen

Goes

Schermerhornstraat 2
4463 XD Goes
tel: 0113 25 66 20

Oud-Beijerland

Beetsstraat 5
3261 PL Oud-Beijerland
tel: 0186 65 80 90

Rijen

Atalanta 2
5121 MS Rijen
tel: 0161 74 50 01

Terneuzen

Willem Alexanderlaan 41
4532 DB Terneuzen
tel: 0115 64 82 83

Onbelaste reiskostenvergoeding nog niet afgeschaft

De afschaffing van de onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is nog niet door de Eerste en Tweede Kamer behandeld. In het najaar wordt hiervoor een apart wetsvoorstel ingediend.