



Vrije ruimte WKR naar 1,5 procent

De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) stijgt per 2013 naar 1,5% en niet naar de geplande 1,6%. Uit een evaluatie van de WKR blijkt namelijk dat veel werkgevers voldoende hebben aan de huidige vrije ruimte.

Vanwege de invoering van de Wet uniformering loonbegrip stijgt de vrije ruimte van 1,4% naar 1,5%. Staatssecretaris Weekers van Financiën had aangegeven dat de vrije ruimte daarnaast nog met 0,1 procentpunt omhoog zou gaan. Deze stijging wordt nu niet doorgevoerd. Hierdoor stijgt de vrije ruimte op 1 januari 2013 naar 1,5% van de totale fiscale loonsom.

Lees meer over de werkkostenregeling op pagina 10 >>

Salaris Online 2 is beschikbaar

De nieuwe versie van Salaris Online is beschikbaar. Hiermee kunt u periodemutaties eenvoudiger invoeren, zijn salarisdocumenten handiger op te halen en kunt u een flink aantal standaard rapporten genereren.

Met Salaris Online 2 heeft Sigma Personeelsdiensten de allernieuwste software in huis. Dit komt onze dienstverlening ten goede. Vanaf december 2012 maken de meeste van onze klanten gebruik van Salaris Online 2. De overgang naar deze nieuwe versie wordt gefaseerd uitgevoerd.

Interesse?

Heeft u ook interesse in de online verwerking van uw salarisadministratie, neem dan contact op met uw loonadviseur bij Sigma Personeelsdiensten. De telefoonnummers van de vier vestigingen van Sigma Personeelsdiensten vindt u op de achterzijde van deze nieuwsbrief.

Volg ons op Twitter, Linked-In en Facebook



Kosten deskundigenoordeel UWV fors hoger

Het UWV brengt vanaf 1 januari 2013 een hoger tarief in rekening voor een deskundigenoordeel. Werknemers betalen dan € 175 en werkgevers € 350. Nu kost het aanvragen van een deskundigenoordeel slechts € 50 ongeacht of de aanvrager werknemer of werkgever is.

Zodra het re-integratieproces dreigt vast te lopen vanwege een verschil in inzicht, kan een deskundigenoordeel uitsluitend geven. Jaarlijks worden bij het UWV circa 16.400 van dergelijke oordelen aangevraagd. In ruim de helft van de gevallen (58%) is de werkgever de aanvrager. Op dit moment draagt de aanvrager € 50 bij in de kosten. Dit bedrag is echter niet kostendekkend. Het UWV raamt de feitelijke kosten van een deskundigenoordeel op circa € 440.

Nieuwe tariefstelling

Aangezien het UWV meer kostendekkend moet werken en, volgens het kabinet, zowel werkgever als werknemer profijt hebben van het oordeel van het UWV, is gekozen voor deze

nieuwe tariefstelling. Het nieuwe tarief ligt meer in lijn met de werkelijke kosten. Bovendien draagt het bij aan het kostenbewustzijn, zodat het middel zo efficiënt mogelijk zal worden ingezet.

Draagkracht

Met het hanteren van een verschillend tarief voor werknemer en werkgever wordt, naar de mening van de staatssecretaris, bovendien rekening gehouden met het verschil in draagkracht tussen werkgever en werknemer. Het meer kostendekkend maken van het deskundigenoordeel zal naar verwachting € 3,7 miljoen aan baten opleveren.

Modernisering Ziektewet

De Eerste Kamer stemde op 2 oktober 2012 in met de modernisering van de Ziektewet. Aanleiding hiervoor vormt de onevenwichtig sterke vertegenwoordiging in de WIA en Ziektewet van werknemers met een tijdelijk dienstverband. Met de modernisering van de Ziektewet wil het kabinet dit veranderen. Werkgevers en UWV moeten zich meer inspannen om zieke werknemers met een tijdelijk contract te re-integreren.

Voor werkgevers wordt de premie die zij moeten betalen afhankelijk van het aantal werknemers dat instroomt in de Ziektewet. Daarnaast worden zieke werknemers gestimuleerd om snel weer aan het werk te gaan. Voor uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk dienstverband blijft de maximale duur van de ziekteverzuimuitkering twee jaar. Flexwerkers krijgen de eerste drie maanden een uitkering van 70% van het laatstverdiende loon. De periode van deze loongerelateerde uitkering wordt per 1 januari 2014 verlengd op grond van het door de zieke flexwerker opgebouwde arbeidsverleden. Dit op verzoek van de Eerste Kamer.

Financiële prikkel

De lasten van Ziektewet en WGA van werknemers zonder vaste aanstelling (zogenoemde vangnetters) worden per

1 januari 2014 toegerekend aan de laatste werkgever. Het doel van die wijziging is om, met financiële prikkels, de snel groeiende instroom in de WGA terug te dringen.

Wat verandert er?

Voor kleine werkgevers (loonsom < € 302.000 per jaar) gebeurt dit op sectorniveau via de sectorpremie. Grote werkgevers (loonsom > € 3.020.000 per jaar) dragen deze lasten rechtstreeks via individuele premiedifferentiatie. Voor een middelgrote werkgever (loonsom tussen € 302.000 en € 3.020.000) wordt deels uitgegaan van de sectorpremie en deels van de individuele schadelast. Hoe dit in de praktijk uitpakt, moet nog in regelgeving worden vastgelegd.

Focus op ... Bowling Goes

Bowling Goes is een modern bowlingcentrum met twaalf wedstrijdbanen. Directeur Erwin Groen en zijn medewerkers streven ernaar iedere bezoeker te vermaken, tegen een betaalbare prijs. Recent is het aanbod verder uitgebreid. Met een binnenspeelzaal en een 'black light' mini golf worden met name de jongste bezoekers bediend. "En daarmee hun ouders. Want hebben de kinderen het naar hun zin, dan genieten hun ouders ook meer", legt Erwin uit.



Of het nu een bedrijfsuitje is, een kinderfeestje of een gezellig avondje uit met familie of vrienden, Bowling Goes creëert de sfeer en ambiance die bij een dergelijk avondje uit hoort. Hiervoor beschikt het bowlingcentrum, nabij de Zeelandhallen, niet alleen over fraaie, goed verzorgde banen maar ook over een sfeervol restaurant. "Naast ons restaurant beschikken we bovendien over een aantal multifunctionele zalen. Op deze manier kunnen we een brede doelgroep bedienen. Onze arrangementen zijn bijzonder in trek. Ook zakelijk, want door een vergadering te combineren met een uur bowlen en een smakelijke maaltijd kunnen bedrijven op een gezellige manier het nuttige met het aangename combineren. Dat wordt gewaardeerd."

Kinderactiviteiten

Bowling Goes heeft recent het aanbod verder uitgebreid. Enerzijds omdat de ruimte beschikbaar was maar ook vanwege de vraag naar meer kinderactiviteiten. "We bieden nu een compleet aanbod voor kinderfeestjes. Naast bowlen kunnen de kinderen binnen spelen en natuurlijk een rondje op de Galaxy Golf doen. Dat is indoor minigolf met black light. Erg leuk voor deze doelgroep." Belangstellenden kunnen nu voordelig kennismaken met deze mogelijkheden.



"Voor de introductieprijs van 15 euro per persoon kunnen kinderen respectievelijk een uur bowlen, spelen en golfen. Uiteraard ontvangen ze daarbij ook nog een hapje en een drankje."

Samenwerking

Om zijn ondernemersplannen te toetsen, klopt Erwin steevast bij Schipper aan. Met hen heeft hij een ijzersterke vertrouwensrelatie opgebouwd. "Vanzelfsprekend werk ik ook samen met Sigma Personeelsdiensten. De verloning van onze acht vaste medewerkers en de verschillende oproepkrachten loopt op rolletjes. Het is een prettige gedachte dat dit gewoon goed voor ons geregeld wordt."



Bowling Goes

Da Vinci plein 14, 4462 GX Goes

tel: 013 22 73 73, info@bowlinggoes.nl

www.bowlinggoes.nl

Sigma Oud-Beijerland wordt Sigma Rotterdam

Het kantoor van Sigma Personeelsdiensten in Oud-Beijerland verhuist op vrijdag 30 november 2012 naar Rotterdam. Vanaf maandag 3 december 2012 zullen de medewerkers van Sigma Personeelsdiensten u vanuit Rotterdam van dienst zijn.

De klanten van Sigma Personeelsdiensten Oud-Beijerland zijn per brief nader over de verhuizing naar Rotterdam geïnformeerd.

De nieuwe contactgegevens van Sigma Personeelsdiensten Rotterdam zijn:

Bezoekadres: Escudostraat 37, 2991 XV Barendrecht
Postadres: Postbus 23469, 3001 KL Rotterdam
tel: 010 29 21 579, fax: 010 48 19 889



Verrekening van teruggaaf btw met loonheffingen

Als u een teruggaaf van btw verwacht, kunt u deze verrekenen met de verschuldigde loonheffingen. Voorheen moest u hiervoor een brief naar de belastingdienst sturen. Nu is er een formulier beschikbaar op de site van de belastingdienst. Dit is het formulier 'Verzoek loonheffingen verrekening met teruggaaf btw'.

Het verrekenen kan onder de volgende voorwaarden gebeuren:

- de aangifte loonheffingen waarmee u de teruggaaf btw wilt verrekenen, is op tijd gedaan;
- het aangiftetijdvak van de aangifte loonheffingen eindigt in dezelfde maand als het aangiftetijdvak van de aangifte btw waarvoor u de teruggaaf krijgt;
- u hebt geen andere openstaande belastingschulden;
- u doet het verzoek om verrekening uiterlijk op de uiterste aangiftedatum van de aangifte loonheffingen.

Als de belastingdienst het verzoek verwerkt, krijgt u uitstel van betaling tot het moment van verrekening. U ontvangt hierover bericht van de belastingdienst.

Is de teruggaaf btw hoger dan de loonheffingen die u moet betalen?

Dan maakt de belastingdienst het restant van de teruggaaf aan u over.

Is de teruggaaf btw lager?

Dan moet u het restant van de loonheffingen op tijd betalen. U krijgt immers alleen uitstel van betaling voor het deel van de loonheffingen dat te verrekenen is.

Eindelijk naar één loonbegrip?

Het is al lange tijd de bedoeling om het loonbegrip te uniformeren. Per 1 januari 2013 is het eindelijk zo ver; dan wordt de uniformering van het loonbegrip verder ingevuld. Helaas blijven er wel verschillende loonbegrippen bestaan.

Op dit moment hebben we te maken met verschillende loonbegrippen. Zo hebben we bij de berekening van het in te houden bedrag aan loonheffingen al met drie loondefinities te maken:

- loon voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen (pvv);
- loon voor de premies werknemersverzekeringen;
- loon voor de berekening van de eigen bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

Daarnaast kennen we bij veel administraties ook nog andere grondslagen zoals bijvoorbeeld de grondslag voor de pensioenpremie van een werknemer.

Kleine verschillen

Het is overigens niet zo dat de drie loonbegrippen volledig van elkaar verschillen. In beginsel kan men uitgaan van het loon voor de loonbelasting/pvv. Voor de loonbelasting bestaat het loon in beginsel uit alles wat de werknemer uit een tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking geniet. Het loon voor de werknemersverzekeringen is in beginsel gelijk aan het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking voor de loonbelasting/pvv. Andere loonbestanddelen voor de loonbelasting/pvv die niet meetellen voor de werknemersverzekeringen, zijn de verplichte vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en de bijtelling wegens privégebruik van de auto van de zaak.

Levensloopregeling

Ook de levensloopregeling zorgt voor een verschil tussen het loon voor de loonbelasting/pvv en voor de werknemersverzekeringen. Bij de werknemersverzekeringen mag de werkgever geen rekening houden met de door de werknemer ingeleigde bedragen of met uitkeringen uit deze regeling.

Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

De volgende onderdelen behoren wel tot het loon voor de loonbelasting/pvv, maar tellen niet mee bij de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw:

- de verplichte werkgeversvergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw;
- loon waarover de werkgever eindheffing toepast. Als de belastingdienst de werkgever een naheffingsaanslag



oplegt waarin de inspecteur het loon behandelt als eindheffingsloon, moet de werkgever hierover soms wel een inkomensafhankelijke Zvw-bijdrage inhouden.

Veranderingen

Met het afbouwen van de levensloopregeling wordt het verschil in loonbegrip tussen de loonbelasting/pvv en de werknemersverzekeringen al iets kleiner. Vanaf 1 januari 2013 verlaagt de inleg in de levensloopregeling door de werknemer ook het loon voor de werknemersverzekeringen. Bovendien zal vanaf die datum de opname uit een levenslooptegoed door een werknemer jonger dan 61 jaar ook onderworpen zijn aan de premieheffing werknemersverzekeringen. Ook de bijtelling wegens privégebruik van de auto van de zaak behoort vanaf 1 januari 2013 tot het loon voor de werknemersverzekeringen. Werkgevers moeten nu op het loon van hun werknemers een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw inhouden. In beginsel moet de werkgever zijn werknemer daarnaast een vergoeding geven voor deze inhouding van bruto dezelfde omvang. Vanaf 2013 zal alleen de werkgever een nieuwe inkomensafhankelijke bijdrage Zvw moeten betalen. Deze bijdrage wordt berekend over het loon voor de loonbelasting.

Ziekte- en vakantiedagen

De nieuwe vakantiewetgeving brengt vanaf 1 januari 2012 met zich mee dat ook (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers recht hebben op de volledige opbouw van wettelijke vakantiedagen. Dit brengt met zich mee dat zieke werknemers ook geacht worden op vakantie te gaan.

In bijvoorbeeld de CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf is bepaald dat werkgevers bij het opnemen van vakantie door een arbeidsongeschikte werknemer ook daadwerkelijk vakantiedagen kunnen afschrijven. Vakantie dient voor arbeidsongeschikte werknemers als periode waarin zij uitrusten van re-integratieverplichtingen of waarin zij niet beschikbaar hoeven te zijn voor controle.

Ziekte tijdens vakantie

Er dient vanaf 1 januari 2012 onderscheid te worden gemaakt tussen twee groepen werknemers:

- *De werknemer die met vakantie is of wil gaan, en vervolgens arbeidsongeschikt wordt*

Wordt een werknemer arbeidsongeschikt tijdens zijn vakantie, dan worden de ziekte-dagen niet als vakantie-dagen aangemerkt, mits de werknemer zich ziek heeft gemeld. Het is mogelijk om in het ziekteverzuimbeleid op te nemen dat bij ziekte op vakantie het noodzakelijk is om een doktersverklaring te overleggen. Ziekte-dagen kunnen alleen als vakantie-dagen worden aangemerkt als de werknemer hiermee instemt.

- *De werknemer die al ziek is en tijdens zijn ziekte met vakantie wil gaan*

De werknemer dient kort te sluiten met de bedrijfsarts dat de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor zijn herstel. Daarnaast dient de werknemer zijn werkgever te informeren in welke periode hij met vakantie wil gaan. De werkgever zal deze vakantie als hoofdregel vaststellen volgens de wens van de werknemer en mag vervolgens deze dagen afboeken van het vakantiedagensaldo van de werknemer.

Let op: de zieke werknemer heeft tijdens zijn vakantie recht op doorbetaling van zijn normale loon. Een werknemer die een jaar ziek is, heeft bijvoorbeeld op grond van de CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf recht op 90% doorbetaling van het salaris. Gaat deze werknemer op vakantie, dan heeft hij recht op 100% loondoorbetaling. Dit kan voor de zieke werknemer een stimulans zijn om tijdens ziekte vakantie op te nemen.

Crisisheffing 2013

Werkgevers moeten in 2013 een eenmalige crisisheffing betalen van 16 procent over het loon (inclusief bonus) dat zij in 2012 aan een werknemer hebben betaald, voor zover dat loon hoger is dan € 150.000. Deze eenmalige crisisheffing treft uitsluitend de werkgevers van werknemers met in-

komsten uit tegenwoordige arbeid. Andere belastingplichtigen met een inkomen boven de € 150.000, zoals ondernemers met een eenmanszaak of vermogende particulieren, blijven buiten schot.

De plannen uit regeerakkoord

Het regeerakkoord van VVD en PvdA is bekend. Hieronder volgt een overzicht van de (aan de salarisadministratie gerelateerde) belangrijkste plannen.

Het regeerakkoord van VVD en PvdA is bekend. Hieronder volgt een overzicht van de (aan de salarisadministratie gerelateerde) belangrijkste plannen. In het artikel zijn tevens verwerkt de aanpassingen van begin november zoals het schrappen van de inkomensafhankelijke zorgpremie in ruil voor meer loonbelasting en meer geld voor sociale zekerheid.

Voorafgaand hierbij de opmerking dat dit plannen zijn waaraan het nieuwe kabinet gaat werken. Voordat deze zaken concreet en definitief zijn, vinden onderhandelingen plaats. Vervolgens dient het kabinet een wetsvoorstel in bij de Tweede Kamer. Na akkoord en eventuele noodzakelijke aanpassingen wordt dit behandeld in de Eerste Kamer. Pas nadat deze akkoord is, wordt uitvoering gegeven aan het geheel. De eerste concrete resultaten worden daarom pas in 2014 verwacht.

Woningmarkt

- Hypotheekrenteaftrek wordt voor iedereen vanaf 2014, over een periode van 28 jaar, in jaarlijkse stapjes van 0,5% teruggebracht tot maximaal 38%.
- Er wordt voor alle huurders een huurverhoging van 1,5% boven de reeds bepaalde huurverhogingen toegestaan.

Inkomen

- De belastingtarieven zouden wijzigen maar deze blijven nu vooralsnog gelijk.
- De arbeidskorting neemt toe tot € 500 per werkende, per jaar in 2017. Daarbovenop wordt door de laatste wijziging de algemene heffingskorting verhoogd met € 75 en de arbeidskorting met € 388.
- De algemene heffingskorting voor inkomens tussen € 20.935 en € 62.941 wordt met 3 procent afgebouwd.
- De arbeidskorting voor de hoogste inkomens wordt afgebouwd tot nul bij ruim € 110.000.
- Een ontslagvergoeding bedraagt maximaal € 75.000.
- Overdrachtsbelasting blijft 2%.
- Accijnzen op tabak, alcohol en diesel gaan omhoog.
- Bonussen in de financiële sector worden wettelijk vastgelegd op 20% van het vaste salaris.

Arbeidsmarkt

- Duur WW-uitkering wordt teruggebracht tot 2 jaar.
- Inkomens boven € 100.000 mogen pensioenpremies niet langer fiscaal aftrekken.
- Verplicht quotum voor bedrijven bij het aannemen van arbeidsgehandicapten.

Zorg

- Het plan was om de zorgtoeslag af te schaffen maar door het terugdraaien van de inkomensafhankelijke zorgpremie wordt dit teruggedraaid.
- Zorgpremies en eigen risico in de zorg zouden inkomensafhankelijk worden. De zorgpremie wordt echter niet inkomensafhankelijk. Het eigen risico nog wel.
- De mogelijkheid voor winstuitkeringen in de zorg wordt beperkt.
- Vanaf 2015 extra geld voor meer wijkverpleegkundigen: 250 miljoen euro in 2017.
- Zonder tussenkomst huisarts naar spoedeisende hulp kost € 50.

Eerder afgesproken bij deelakkoord begroting 2012

- Snellere verhoging van de AOW-leeftijd: naar 66 jaar in 2018, 67 jaar in 2021.
- Assurantiebelasting gaat van ruim 9% naar 21%.
- Belasten van kilometervergoeding (forensentaks) gaat niet door.
- Langstudeerboete voor studenten wordt met terugwerkende kracht geschrapt.
- Eerder besluit over liggeld in een ziekenhuis wordt teruggedraaid.
- Eigen bijdrage in de geestelijke gezondheidszorg verdwijnt.

Heeft u de Waadi-registratie al gedaan?



“Leent uw bedrijf wel eens werknemers uit aan andere bedrijven of leent u weleens werknemers van andere bedrijven in?”

Zo begon de brief die al onze relaties eind september 2012 ontvingen. Wij willen u er nogmaals aan herinneren dat sinds 1 juli 2012 bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan andere bedrijven moeten voldoen aan de registratieplicht Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs). Dit betekent dat in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel vermeld moet staan dat het bedrijf arbeidskrachten ter beschikking stelt aan andere werkgevers.

Onjuist geregistreerd?

Indien bedrijven niet goed geregistreerd staan, kan de Inspectie SZW een boete van € 12.000 of meer opleggen voor elke arbeidskracht die wordt verhuurd. De registratieplicht Waadi heeft ook consequenties voor bedrijven die personeel inlenen. Als zij zakendoen met een bedrijf dat niet goed geregistreerd staat, lopen zij ook risico op een boete van € 12.000 of meer voor elke arbeidskracht die via een niet-geregistreerd bedrijf aan het werk is.

Wel doorwerkbonus, geen vitaliteitsregeling

Het vitaliteitssparen gaat niet door. Dit staat in het deelakkoord dat PvdA en VVD onlangs presenteerden. Het vitaliteitssparen moest de spaarloon- en levensloopregeling vervangen en was bedoeld om werknemers langer aan het werk te houden.

Voorafgaand aan het regeerakkoord hebben VVD en PvdA een deelakkoord voor de begroting 2013 gesloten. In dit deelakkoord staat onder meer dat de vitaliteitsregeling niet doorgaat. In het begrotingsakkoord dat in het voorjaar van 2012 werd gesloten, was de vitaliteitsregeling juist één van de maatregelen uit het zogenoemde vitaliteitspakket die overeind bleven.

Vitaliteitssparen gaat niet meer door

In het vitaliteitspakket staan maatregelen die ervoor moeten zorgen dat werknemers op een gezonde manier meer, langer en productiever doorwerken. Het vitaliteitspakket moest de spaarloon- en levensloopregeling vervangen en was bedoeld om werknemers langer aan het

werk te houden. Hun spaartegoed konden ze bijvoorbeeld inzetten voor scholing of om periodes zonder inkomen te overbruggen. Als de Tweede en Eerste Kamer met het deelakkoord instemmen, kunnen in 2013 mogelijk alleen de resterende levensloopdeelnemers nog fiscaal vriendelijk sparen.

Doorwerkbonus voor 61-plussers gaat wel door

Volgens het deelakkoord komt er een doorwerkbonus voor werknemers vanaf 61 tot 65 jaar. Werknemers die doorwerken tot 65,5 jaar, kunnen zo gemiddeld anderhalf jaar eerder met pensioen gaan, zonder dat ze er financieel op achteruit gaan. In het lenteakkoord werd deze doorwerkbonus juist geschrapt.

Registratie en administratie van vakantiedagen

De vakantieperiode is al weer enige tijd achter de rug. Veel werknemers zijn een aantal dagen vrij geweest. Het is aan de werkgever dit goed te administreren. Dat kost vaak veel tijd. Bovendien zijn de regels rondom de opname en opbouw van vakantie- en verlofdagen sinds 1 januari 2012 op enkele belangrijke punten gewijzigd. Hierdoor is het helaas nog ingewikkelder geworden.

In dit artikel beschrijven we de belangrijkste aandachtspunten. Bij de opmaak van dit artikel is rekening gehouden met de wettelijke regeling. Vaak zijn in cao's afwijkende dan wel aanvullende afspraken gemaakt.

Wettelijke en bovenwettelijke dagen

De wet maakt onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Het minimum aantal dagen dat een werknemer vrij kan nemen met doorbetaling van het loon zijn de wettelijke vakantiedagen. Dit komt neer op vier keer het aantal werkdagen per week. Bij een volledige baan is dat dus twintig dagen per jaar. Het is echter ook mogelijk meer vakantiedagen op te nemen dan dit wettelijk minimum. Als werknemers op basis van hun cao, bedrijfsregeling of arbeidscontract meer dagen vrij mogen nemen, spreekt men van bovenwettelijke vakantiedagen. Een fulltimer met vijftientwintig vakantiedagen heeft dus twintig wettelijke en vijf bovenwettelijke vakantiedagen.

Administratie

Werkgevers moeten zich bij toepassing van de regels voor vakantie en verlof telkens afvragen of sprake is van wettelijke of bovenwettelijke vakantiedagen. Dit onderscheid is vaak doorslaggevend. Als een werknemer bijvoorbeeld vakantiedagen van eerdere jaren heeft meegenomen, worden deze 'oude dagen' als eerste verbruikt. Bovendien worden eerst de wettelijke vakantiedagen gebruikt en vervolgens de bovenwettelijke vakantiedagen. Wettelijke vakantiedagen die aan het eind van het jaar over zijn, mogen niet worden uitgekeerd in geld. Bij bovenwettelijke dagen mag dat wel, mits dit uitdrukkelijk in de schriftelijke arbeidsovereenkomst of cao is geregeld. Om dit bij te houden, is een goede administratie, met een duidelijk onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, onontbeerlijk.

Opnemen van vakantiedagen

Een werknemer heeft het recht om vakantie op te nemen voor een aaneengesloten periode van minimaal twee weken of tweemaal één week. De werknemer moet zijn vakantie wensen aan de werkgever meedelen. De werkgever heeft twee weken de tijd om hierop schriftelijk te reageren.

Weigeren

Gaat de werkgever niet akkoord met de aangegeven vakantiedag of -periode, dan moet hij dit goed onderbouwen. Denk hierbij aan de situatie waarbij het opnemen van vakantie grote problemen oplevert voor het bedrijf ('zwaarwegende bedrijfsbelangen'). Daarnaast moet er een mogelijkheid zijn een andere aaneengesloten periode van twee weken of tweemaal één week op te nemen. Als de vakantie eenmaal vastligt, kan de werkgever hierop alleen terugkomen als hij hiervoor 'gewichtige redenen' heeft en dit overlegt met de werknemer. Bij verzet van de vakantie komen de kosten die de werknemer hiervoor moet maken, voor rekening van de werkgever.

Tijdens vakantie ziek?

In dat geval doet hij er goed aan zich direct ziek te melden. In beginsel geldt dan dezelfde procedure als bij een gewone ziekmelding. Deze dagen worden aangemerkt als ziekdagen en dus niet als vakantiedagen. De werknemer blijft dus over deze dagen aanspraak houden op vakantie.

Verjaringstermijn

Sinds 1 januari 2012 geldt dat de wettelijke vakantiedagen die vanaf 1 januari 2012 zijn opgebouwd een halfjaar na afloop van het kalenderjaar vervallen, dus op 1 juli 2013. Tot 1 januari 2012 gold een verjaringstermijn van vijf jaar. De korte vervalttermijn geldt echter niet voor bovenwettelijke vakantiedagen, tenzij anders is overeengekomen. De korte vervalttermijn is evenmin van toepassing als de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantiedagen op te nemen, bijvoorbeeld om medische redenen.

Bent u al werkkostenproof?

Regelmatig houden we u op de hoogte van de ontwikkelingen rond de werkkostenregeling.

Per 1 januari 2013 heeft u weer de keuze: wel of geen werkkostenregeling. Vanaf 2014 bestaat deze keuze niet meer: iedere werkgever valt dan verplicht onder de werkkostenregeling. Bent u al werkkostenproof?

Of u werkkostenproof bent, bepaalt u door middel van een inventarisatie van alle vergoedingen en verstrekkingen die binnen uw bedrijf van toepassing zijn. Op onze website vindt u de werkkosten-scan, een handige tool die u helpt bij deze belangrijke inventarisatie. Naast allerlei werkkosten die ruimte innemen van het werkkostenbudget, zijn er gelukkig ook vergoedingen en verstrekkingen die geen ruimte innemen. Met name aan deze gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen besteden we hierna aandacht.



Gerichte vrijstellingen

De gerichte vrijstellingen zijn vergoedingen en verstrekkingen voor:

- vervoer, bijvoorbeeld abonnementen en losse kaartjes voor reizen met het openbaar vervoer en vergoedingen voor reizen met eigen vervoer van maximaal € 0,19 per zakelijke kilometer;
- kosten voor tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking. Het gaat hierbij om maaltijden, overnachtingen en dergelijke tijdens dienstreizen. Bij maaltijden gaat het om maaltijden met een meer dan bijkomstig karakter, bijvoorbeeld maaltijden aan boord

van zeeschepen of in gezinsvervangende tehuizen. Of als een werknemer door zijn werk wel gebruik moet maken van de maaltijd - zoals bij werk op niet-permanente locaties, aan boord van vliegtuigen, schepen of boorplatforms, of bij therapeutisch mee-eten - of als hij niet thuis kan eten, bijvoorbeeld bij overwerk;

- cursussen, congressen, seminars, vakliteratuur en dergelijke voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk. Hieronder vallen ook de inschrijving in een beroepsregister en outplacement;
- studie- en opleidingskosten met het oog op het verwerven van (meer) inkomen en procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures);
- verhuiskosten: u mag een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven van maximaal € 7.750 naast de vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel. Voorwaarde is wel dat het gaat om een verhuizing die voldoende samenhangt met de dienstbetrekking;
- extraterritoriale kosten: voor werknemers die naar het buitenland of naar Nederland worden uitgezonden, kunt u onder bepaalde voorwaarden gebruikmaken van een bijzondere kostenvergoedingsregeling, de 30%-regeling. Deze regeling houdt in dat u een werknemer een vaste tegemoetkoming kunt geven voor de extra kosten van het verblijf in het buitenland of in Nederland.

Loon in natura met een nihilwaardering

Voor de volgende soorten loon in natura geldt een nihilwaardering:

- ter beschikking gestelde voorzieningen op de werkplek zoals bedrijfsfitness, gereedschappen, de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon;
- arbovoorzieningen: de voorzieningen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet op de werkplek zijn alleen onbelast als de werknemer deze (gedeeltelijk) op de werkplek gebruikt;
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd;
- de volgende ter beschikking gestelde (u blijft de eigenaar!) werkkleding:

- kleding die (bijna) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, zoals uniformen en overalls;
- werkkleding die op het werk achterblijft;
- werkkleding die per kledingstuk is voorzien van 1 of meer duidelijk zichtbare - aan (de bedrijfsorganisatie van) de werkgever gebonden - beeldkenmerken (bijvoorbeeld een bedrijfslogo) met een oppervlakte van ten minste 70 cm²;
- de renteloze personeelslening als uw werknemer daarmee een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter koopt (ook binnen cafetariaregelingen);
- de kosten en het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning van uw werknemer als deze aftrekbaar zijn in de inkomstenbelasting;
- ter beschikking gestelde mobiele telefoon of smartphone als het zakelijke gebruik meer dan 10% is;
- ter beschikking gestelde hulpmiddelen, waaronder computers en dergelijke apparatuur, gereedschappen en toebehoren, die de werknemer ook ergens anders dan op de werkplek kan gebruiken, als het zakelijke gebruik 90% of meer is;
- ter beschikking gesteld ov-abonnement en voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt;
- de waarde van huisvesting en inwoning (inclusief verstrekte energie, water en bewassing) op de werkplek voor de vervulling van de dienstbetrekking. Dit is een nihilwaardering als de werknemer niet op de werkplek woont en hij door de reisafstand redelijkerwijs wel gebruik moet maken van deze voorziening.

Andere zaken die geen ruimte innemen van het werkkostenbudget zijn met name:

- vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen;
- intermediaire kosten;
- voordelen buiten de dienstbetrekking;
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt.

In een volgende nieuwsbrief zullen we hier uitgebreid aandacht besteden. Wanneer u in de tussentijd meer informatie wenst over deze onderwerpen of als u overweegt om per 1 januari 2013 de overstap te maken naar de werkkostenregeling, neem dan contact op met uw loonadviseur.

Invoering IBAN als rekeningnummer

Voor alle binnen- en buitenlandse eurobetalingen dient u uiterlijk op 1 februari 2014 gebruik te maken van IBAN. Invoering van IBAN als rekeningnummer heeft gevolgen voor uw administratie, systemen en software.

Wat is IBAN?

IBAN staat voor International Bank Account Number. Dit rekeningnummer is in elk land op dezelfde wijze opgebouwd. Het nummer bestaat uit het huidige rekeningnummer, dat vooraf wordt gegaan door de landcode (NL voor Nederland), een controlegetal (twee cijfers), een code van de bank (in Nederland vier letters) en één of meerdere nullen. IBAN wordt nu nog vooral voor grensoverschrijdende betalingen gebruikt.

In Nederland bestaat IBAN uit 18 tekens. In andere landen varieert dit van 15 tot maximaal 34 tekens.

IBAN en de loonadministratie

Uiteraard heeft u van alle werknemers ook de IBAN nodig voor het overmaken van het salaris. Het door ons gebruikte salarispakket is al klaar voor deze nieuwe 18-cijferige nummers. Wij adviseren u nu al een inventarisatie te maken van de IBAN van uw werknemers. Op deze manier bent u op 1 februari 2014 gereed voor deze nieuwe betalingsmethode.

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

Sigma 
Personeelsdiensten

Even voorstellen



Mijn naam is Hans Schouw. Ik ben sinds 1 augustus van dit jaar als loonadviseur werkzaam op de vestiging Rijen. Nadat ik jarenlang een leidinggevende functie had op de loonafdeling van een regionaal accountantskantoor, kwam ik in contact met de directie van Sigma Personeelsdiensten. Hun toekomstvisie op loonafdelingen en de voor mij juiste mix van realiteitszin en enthousiasme deden mij besluiten in te gaan op de uitdaging die zij mij boden.

Als loonadviseur geef ik leiding aan de loonafdeling. Daarnaast bedien ik klanten op allerlei gebied; van werkzaamheden gericht op de instroom van personeel, de ontwikkeling van personeel als ook de uitstroom van personeel. Anders gezegd, welke mogelijkheden bieden de wet en de cao om personeel aan te nemen? Daarbij breng ik de risico's voor nu en later in beeld en zoek ik naar manieren om deze te beperken. Verder tracht ik de kosten van het arbeidsvoorwaardenpakket te verminderen. Als het personeelslid eenmaal in dienst is, spelen vragen als: hoe motiveert u hem en hoe behoudt u hem voor uw organisatie? En mocht u besluiten afscheid te nemen van een personeelslid, dan ondersteun ik u bij de mogelijkheden om tot beëindiging van de dienstbetrekking te komen.

Deze mix van werkzaamheden vind ik bijzonder uitdagend. Te meer omdat door allerlei ontwikkelingen zich steeds nieuwe mogelijkheden en risico's voordoen. U kunt daarbij denken aan de werkkostenregeling, veranderingen in het ontslagrecht en de uniformering van het loonbegrip. Al deze ontwikkelingen breng ik, samen met het team salarisadministrateurs in Rijen, op een proactieve manier bij u onder de aandacht. Daarbij is ons uiteindelijke doel: geld besparen en ontzorgen. Zodoende kunt u zich bezighouden met de zaken die uw aandacht nodig hebben.

Buiten de kantoorwerkzaamheden neemt mijn gezin een belangrijke plaats in. Verder ben ik nauw betrokken bij de voetbalvereniging RKVV Schijf: jarenlang als eerste-elftalspeler, nu als coach en trainer van een jeugd- als ook seniorenteam. Het samenwerken aan een gezamenlijk doel met klanten, teamleden, jeugd- als ook volwassen voetballers is voor mij een belangrijke persoonlijke uitdaging ongeacht of het doel nu minder kosten, meer winst, meer inzicht in processen en risico's of een kampioenschap is.

Vestigingen

Goes

Schermerhornstraat 2
4463 XD Goes
tel: 0113 25 66 20

Rijen

Atalanta 2
5121 MS Rijen
tel: 0161 74 50 01

Rotterdam

Escudostraat 37
2991 XV Barendrecht
tel: 010 29 21 579

Terneuzen

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