



Volg ons ook op Twitter,  
Linked-In en Facebook



## Werkkostenregeling in 2014 nog niet verplicht

Staatssecretaris Weekers van Financiën heeft bekendgemaakt dat hij de verplichte invoering van de Werkkostenregeling (WKR) een jaar uitstelt tot 1 januari 2015. Dit betekent dat uw onderneming volgend jaar nog niet verplicht hoeft over te stappen op de WKR.

Tot nu toe is nog slechts 20% van de ondernemingen overgestapt op de WKR. De meeste werkgevers houden zo lang mogelijk vast aan de oude regels voor vergoedingen en verstrekkingen. Dit omdat de WKR volgens velen nogal complex is en dus veel voorbereiding vergt. Dit laatste zou

de overstap voor vooral kleine en middelgrote bedrijven niet aantrekkelijk maken. Dit is echter niet altijd juist. Overweegt u een overstap naar de WKR? Neem dan contact op met uw loonadviseur en bekijk of dit nu al lonend kan zijn.

## *Volledig opnemen levenslooptegoed nu fiscaal aantrekkelijk*

*Als een werknemer dit jaar het volledig gespaarde bedrag aan levenslooptegoed laat uitbetalen, is dit fiscaal erg aantrekkelijk. Voorwaarde is wel dat het saldo levenslooptegoed op 31 december 2011 hoger was dan € 3.000. Van het saldo levenslooptegoed op 31 december 2011 wordt namelijk 20%*

*buiten de belastingheffing gehouden. Het meerdere wordt wel volledig belast, onder verrekening van de opgebouwde levensloopverlofkorting. Vraag uw loonadviseur naar de mogelijkheden voor uitbetaling van het levenslooptegoed.*

# Wat te doen als de CAO is verlopen?

**Het is de laatste tijd regelmatig in het nieuws: de cao-besprekingen in diverse sectoren lopen hopeloos vast. Vakbonden eisen een betere beloning voor werknemers en werkgevers hebben op hun beurt behoefte aan meer flexibilisering. Een dergelijke situatie kan ervoor zorgen dat een nieuwe cao lang op zich laat wachten. Dat is niet zonder gevolgen.**

## De collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Vakbonden en werkgeversorganisaties sluiten een cao af voor een bepaalde periode. Eventueel wordt de cao vervolgens algemeen verbindend verklaard (AVV). Door de AVV worden cao-bepalingen bindend voor een hele bedrijfstak. Zodra de periode waarvoor de cao geldt, is verlopen, eindigt de cao. In de meeste gevallen treedt direct een nieuwe cao in werking. Wanneer de werknemers- en werkgeversorganisaties niet (tijdig) overeenstemming bereiken, kan een 'cao-loze' periode ontstaan. Wat is dan de status van de inmiddels verlopen cao-bepalingen?

## Nawerking

In de meeste situaties blijven bepalingen uit een cao ook na de einddatum gelden (de zogeheten nawerking). Deze nawerking geldt voor alle cao-verplichtingen tussen de werkgever en de werknemer onderling. Denk hierbij aan bepalingen over het loon, vergoedingen, arbeidsduur en vakantieregelingen. Of deze nawerking van toepassing is, ligt aan de omstandigheden. Bepalend daarbij is of sprake is van gebonden werkgevers en/of werknemers (dat wil zeggen werknemers die lid zijn van een vakbond die de cao heeft gesloten en werkgevers die lid zijn van een werkgeversorganisatie die de cao heeft afgesloten). Ook van belang is de vraag of er een zogenaamd incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (een bepaling die een cao van toepassing verklaart).

## Afwijkende afspraken

Zoals gezegd, blijven de bepalingen uit de cao in de meeste gevallen ook na de looptijd gelden. Het is voor de werkgever dus niet mogelijk om deze bepalingen eenzijdig te wijzigen. Wel kunnen tijdens de nawerkingsperiode afwijkende afspraken worden gemaakt. De nawerking geldt namelijk niet voor werknemers die worden aangenomen nadat de cao is geëindigd. Met deze werknemers kan de werkgever in principe wel afwijkende arbeidsvoorwaarden overeenkomen.

## Problemen

Zodra nieuwe werknemers worden aangenomen ná het verstrijken van de cao, is het echter wel van belang om rekening te houden met de gelijke behandelingswetgeving. De werkgever moet ervoor waken dat hij de nieuwe werknemers niet ongelijk behandelt ten opzichte van de werknemers die al in dienst zijn. Kende de cao bijvoorbeeld 25 vakantiedagen toe, dan is het niet zonder meer toegestaan een nieuwe werknemer 'slechts' de wettelijke 20 dagen te geven. In de meeste gevallen volgt, na een korte cao-loze periode, alsnog een nieuwe cao. In dat geval is de werkgever weer verplicht om de cao-bepalingen van die nieuwe cao toe te passen. Het is verstandig om daar al tijdens de cao-loze periode rekening mee te houden zodat de arbeidsvoorwaarden niet volledig aangepast hoeven te worden.

Cao-bepalingen die afwijken van driekwart dwingend recht (dit zijn wettelijke bepalingen waarvan uitsluitend bij cao afgeweken mag worden) vallen niet zonder meer onder de nawerking. Voorbeelden hiervan zijn: het verlengen van de proeftijd tot 2 maanden, een langere keten van tijdelijke contracten en een afwijking van de opzegtermijn. De meningen verschillen sterk over de vraag of deze bepalingen onder de nawerking kunnen vallen. Waarschijnlijk is dit niet het geval. Hierdoor is het verstandig om ervan uit te gaan dat hiervoor de wettelijke bepalingen gelden.

## Conclusie

Zodra de cao afloopt en er niet tijdig een nieuwe cao is afgesloten, kan een cao-loze periode aanbreken. De regels over de nawerking van cao's zijn complex en zeer afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de werkgever en werknemer(s). Om te voorkomen dat u voor verassingen komt te staan als de cao verlopen is, is het verstandig om vroegtijdig te inventariseren wat de mogelijke gevolgen hiervan kunnen zijn. Voor vragen hierover kunt u uiteraard altijd contact opnemen met uw loonadviseur.

# Focus op ... PuurZorg

**PuurZorg is een bemiddeling- én uitzendbureau dat zich richt op de zorgsector. Met deze unieke combinatie kunnen zij een totaaloplossing bieden voor personeelsproblemen binnen (thuis)zorginstellingen en een match maken tussen cliënt en zorgverlener.**

Betrouwbaarheid, vakkundigheid en oplossingsgericht denken zijn voor het jonge team van PuurZorg de belangrijkste, in de praktijk bewezen, kernwaarden. Dit alles met oog voor detail, waarbij de persoonlijke aanpak voorop staat.

De onderneming is in enkele jaren uitgegroeid tot een constante factor in de zorg, gericht op verschillende disciplines in de zorg door heel Nederland.

## Zorg op maat

Doormiddel van hun bestand van zo'n achthonderd gediplomeerde zelfstandige zorgverleners (ZZP'ers) en uitzendkrachten, vanaf helpende niveau 2 tot verpleegkundige niveau 5, bieden zij van 1 t/m 24 uur per dag zorg aan.

Voor particulieren maar met name voor (thuis)zorginstellingen biedt PuurZorg een totaal oplossing, indien zij zelf geen toereikende zorg kunnen bieden. Dit in het geval van personeelstekorten (structureel, tijdens de zomerperiode of ten gevolge van ziekte), het openen van een nieuwe locatie of het starten van een nieuw rayon en het bieden van diensten waar geen vast personeel voor beschikbaar is (nacht- en 24 uurszorg/palliatieve zorg).

Het flexibel inzetten van kwalitatief en gediplomeerd personeel met uiteenlopende achtergronden en nationaliteiten vormt de essentie van PuurZorg. Zij zijn 24/7 bereikbaar. Hierdoor kan er worden ingespeeld op iedere zorgvraag, op ieder moment.



## Het team van PuurZorg

Noor Treffers, onlangs uitgeroepen tot belofte ondernemer van het jaar, heeft PuurZorg 6 jaar geleden opgestart. De organisatie groeit snel. 'Ons team bestaat inmiddels uit 8 personeelsleden, welke allen commercieel of juridisch geschoold zijn. Mijn zus Neeltje werkt ook in het bedrijf en is medeaandeelhouder. Arie - ook bekend als oud-profvoetbalscheidsrechter en voetbalondernemer - is adviseur. Mijn oud studiegenoot Nikie van den Broeke geeft samen met Neeltje leiding aan de operationele kant. We zijn jonge ondernemers en niet bang om risico's te nemen.'

PuurZorg weet zo de perfecte match tot stand te brengen tussen zakelijk inzicht en de menselijke maat voor de cliënt.

## Samenwerking Sigma Personeelsdiensten

Voor alle adviezen, verloning en ondersteuning met betrekking tot financiën en boekhouding maakt PuurZorg met grote tevredenheid gebruik van de diensten van Sigma Personeelsdiensten. Het geeft PuurZorg een vertrouwt gevoel om altijd op deze partij te kunnen rekenen.

## PuurZorg

Europark 18, 4904 SX Oosterhout  
mob 0162-490037  
info@puurzorg.nl  
www.puurzorg.nl



Uw vraag, door ons verzorgd.  
PuurZorg

NBBU   Europark 18  
4904 SX Oosterhout  
0162-490037  
www.puurzorg.nl

# Premiekortingen en werkgeverssubsidies op een rij

## PREMIEKORTINGEN

In 2013 is het nodige veranderd rond de premiekortingen voor oudere werknemers en de hoogte en berekening van de premiekorting voor arbeidsgehandicapte werknemers. Daarnaast mag u premiekortingen niet meer tegelijk toepassen.

### 1. Premiekorting in dienst hebben oudere werknemers vervalt

De premiekorting voor het in dienst hebben van een werknemer van 62 jaar of ouder is vervallen. Ook als uw werknemer in 2013 nog voldoet aan de voorwaarden, heeft u geen recht meer op deze premiekorting.

### 2. Premiekorting in dienst nemen oudere werknemers wordt hoger

De premiekorting voor het in dienst nemen van oudere werknemers vanuit een uitkering (werkloos) is verhoogd. De korting bedraagt nu € 7.000 (voorheen: € 6.500) per jaar bij een werkweek van ten minste 36 uur, gedurende 3 jaar.

### 3. Hoogte en berekening premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers veranderd

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers is in 2013 gestegen naar maximaal € 7.000 per jaar bij een werkweek van ten minste 36 uur, gedurende 3 jaar. Heeft u een jonggehandicapte in dienst die u vanwege zijn arbeidsbeperking minder betaalt dan het wettelijk minimumloon (zogenoemde loondispensatie)? Dan gaat de korting voor deze werknemer omhoog naar maximaal € 3.500 per jaar bij een werkweek van ten minste 36 uur, gedurende 3 jaar.

### 4. Premiekortingen niet meer tegelijk toepassen

U mag de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers per 1 januari 2013 niet meer tegelijk toepassen. Heeft uw werknemer tegelijk recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en op de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers? Dan past u alleen de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers toe.

## SUBSIDIES

### Afdrachtvermindering onderwijs

De afdrachtvermindering onderwijs is de verzamelnaam voor verschillende afdrachtverminderingen die gerelateerd zijn aan onderwijs. Voor elke afdrachtvermindering gelden eigen voorwaarden. De acht categorieën binnen de afdrachtvermindering onderwijs zijn:

- de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) tot een bedrag van max. € 2.700;
- assistenten in opleiding, promovendi bij een universiteit of onderzoekers in opleiding tot een bedrag van max. € 2.728;
- overig promotieonderzoek tot een bedrag van max. € 2.728;
- initiële opleiding in het hoger beroepsonderwijs (hbo) tot een bedrag van max. € 2.700;
- scholing tot startkwalificatieniveau tot een bedrag van max. € 3.274;
- leerwerktraject vmbo tot max. € 2.728;
- stage in het kader van de beroepsopleidende leerweg (bol) tot maximaal opleidingsniveau 2, tot een bedrag van max. € 1.297;
- procedure erkenning verworven competenties (EVC) voor een bedrag van € 327.

### Afdrachtvermindering spur- en ontwikkelingswerk

Werkgevers kunnen een afdrachtvermindering van loonbelasting krijgen voor werknemers die (gekwaliceerd) spur- en ontwikkelingswerk (S&O) verrichten. De afdrachtvermindering S&O bedraagt in 2013 38% van de S&O-loonsom voor zo ver dit loon in totaal niet meer bedraagt dan € 200.000 en 14% over de resterende S&O-loonsom. De S&O-loonsom wordt bepaald door het verwachte aantal S&O-uren te vermenigvuldigen met het gemiddelde S&O-uurloon.

### Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis) van nieuwe arbeidsgehandicapte werknemer

Wilt u iemand met een arbeidshandicap of ziekte aannemen? Dan kunt u gebruikmaken van de no-riskpolis. Voor werknemers met een ziekte of handicap betaalt UWV soms een Ziektewet-uitkering. De Ziektewet-uitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt vaak de no-riskpolis genoemd. Overigens, deze no-riskpolis is niet beschikbaar voor WSW-bedrijven.





Uw werknemer heeft recht op een no-riskpolis als hij bij aanvang van zijn dienstverband aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij krijgt een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.
- Hij kreeg ooit een Wajong-uitkering.
- Hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen 5 jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst.
- Hij heeft een verklaring gekregen van de gemeente of UWV dat hij een arbeidshandicap heeft.
- Hij heeft een WSW-indicatie.
- Hij is voor 8 juli 1954 geboren, hij heeft langer dan 52 weken een WW-uitkering en hij is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. Hij krijgt dan na 13 weken ziekte een Ziektewet-uitkering.

### Hoelang geldt de no-riskpolis?

De no-riskpolis geldt gedurende 5 jaar, vanaf de eerste werkdag van de werknemer. Wordt de werknemer binnen deze periode van 5 jaar ziek? Dan betaalt UWV voor maximaal 2 jaar de Ziektewet-uitkering. In het eerste jaar ligt de uitkering tussen de 70% en 100% van het dagloon. In het tweede jaar is de uitkering 70% van het dagloon. In heel bijzondere gevallen verlengt UWV de periode van 5 jaar met nog eens 5 jaar. Van bijzondere gevallen is sprake als de werknemer al een ernstige ziekte had. Voor vragen dan wel meer gerichte informatie kunt u contact opnemen met uw loonadviseur.

## Eindigt de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar?

**Nu de pensioenleeftijd stijgt, is stoppen met werken op je 65e niet langer een vanzelfsprekendheid. Toch worden werknemers momenteel nog op hun 65e ontslagen. Dit vanwege het bereiken van die leeftijd of omdat de werkgever ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst bij deze leeftijd van rechtswege eindigt.**

*Echter, de wet kent geen bepaling op grond waarvan een arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Ook noemt de wet dit niet als grond voor het geven van ontslag. Dat betekent dat de situatie voor de werknemer die 65 jaar wordt (arbeidsrechtelijk) niet anders is dan voor iedere andere werknemer. Uitgangspunt is dan ook dat de normale wettelijke regels voor ontslag gelden.*

### Naar UWV of kantonrechter

*Kort gezegd komt het er dus op neer dat, als een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer die 65 wordt wil laten eindigen, daarvoor toestemming moet worden gevraagd aan het UWV. Ook kan een ontbindingsverzoek worden ingediend bij de kantonrechter. In beide gevallen moet de werkgever gemotiveerd aangeven waarom de arbeidsovereenkomst moet eindigen. Het enkele feit dat de werknemer de leeftijd van 65 (of de pensioengerechtigde leeftijd) heeft bereikt, zal onvoldoende zijn.*

### Pensioenontslagbeding

*Dit kan anders zijn als in de individuele arbeidsovereenkomst een bepaling is opgenomen die beoogt de arbeidsovereen-*

*komst (van rechtswege) te laten eindigen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (of de pensioengerechtigde leeftijd). Een dergelijke bepaling wordt een pensioenontslagbeding genoemd. Zo'n beding kan ook via een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) doorwerken in een individuele arbeidsverhouding. Echter, ook bij het afspreken van een pensioenontslagbeding is het tegenwoordig niet gegarandeerd dat een arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk van rechtswege eindigt. Steeds vaker krijgt de kantonrechter de vraag of een dergelijk pensioenontslagbeding rechtsgeldig is. Zoals uit de jurisprudentie blijkt, bestaat daarover nog geen overeenstemming. Meer en meer lijken rechters te oordelen dat het niet meer vanzelfsprekend is dat de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen als de werknemer 65 wordt of de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Dit als gevolg van de huidige maatschappelijke discussie en de voorgenomen verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Uiteraard houden wij u op de hoogte van de ontwikkelingen op dit gebied.*

*Mocht u vragen hebben, dan kunt u natuurlijk altijd contact opnemen met uw loonadviseur.*

# Vergoedingen en verstrekkingen van smartphone en iPad

Onder de oude regels voor vergoedingen en verstrekkingen c.q. huidige regels wanneer u de overstap naar de WKR nog niet hebt gemaakt mag een telefoon belastingvrij worden verstrekt als het toestel meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt. Voor een computer geldt dat het zakelijk gebruik minstens 90% moet zijn. Dit zakelijk gebruikelijk is lastig

aan te tonen, gezien de vele privé-mogelijkheden die een computer biedt. Er komen echter steeds meer apparaten die deze functionaliteiten combineren, zoals een smartphone en iPad. Nu deze grenzen steeds vager worden, is officieel vastgelegd in welke categorie de diverse apparaten thuishoren.



Onder communicatiemiddelen vallen de apparaten die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- een apparaat met uiterlijke kenmerken van een telefoon;
- een toestel waarbij communicatie een centrale rol speelt;
- een beeldscherm van diagonaal niet meer dan 7 inch (17,78 cm).

Deze communicatiemiddelen mogen belastingvrij vergoed of verstrekt worden als het middel voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt.

Als bellen, sms'en en mailen niet centraal staan op het apparaat, valt het onder de computerregeling. Dit is van toepassing op iPad, mini-notebook, pocket-pc en navigatiesysteem. Belastingvrij vergoeden of verstrekken van deze 'computers' mag dan alleen als het zakelijk gebruik minstens 90% is.

## Wettelijke vakantiedagen vervallen op 30 juni 2013

*Heeft een van uw werknemers wettelijke vakantiedagen meegenomen uit 2012? Laat ze dan voor 1 juli 2013 opnemen, anders komen ze te vervallen. Op 30 juni 2013 vervallen de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen, die in kalenderjaar 2012 zijn opgebouwd.*

*Op grond van de nieuwe vakantiewetgeving, die in 2012 is ingegaan, moeten de wettelijke vakantiedagen vóór 1 juli van het volgende jaar zijn opgenomen. Let hierop bij het verlenen van verlofdagen aan uw werknemers. Laat ze eerst de wettelijke dagen opnemen, die over zijn van het kalenderjaar 2012.*

## Ook in 2014 weer crisisheffing over hoge lonen?

**De extra crisisheffing die uw onderneming dit jaar betaalt over lonen die in 2012 hoger waren dan € 150.000, stond voor het kalenderjaar 2014 opnieuw in de bezuinigingsplannen van het kabinet.**

Kortgeleden heeft het kabinet een aanvullend bezuinigingspakket voor 2014 bekend gemaakt. Echter in het sociaal akkoord zijn alle plannen alweer van tafel geveegd. De plannen voor 2014 worden de komende tijd verder be-

sproken. Overigens zal voor iedereen die het betreft bezwaar gemaakt worden tegen de crisisheffing 2012. Dit betekent overigens geen uitstel van betaling.

# Modernisering Ziektewet

**De ziektewet is onlangs ingrijpend gewijzigd. Wellicht heeft u in onze vorige nieuwsbrief al gelezen dat de wijzigingen pas op 1 januari 2014 ingaan. Denkt u dat u zich voorlopig niet druk hoeft te maken? Neem dan de inhoud van dit artikel zorgvuldig door en ontdek dat u nu al middenin in de nieuwe ziektewet zit.**

## Vangnetters zonder werkgever

De wijziging van de Ziektewet heeft voornamelijk betrekking op vangnetters zonder werkgever, die ziek worden. Dat zijn met name uitzendkrachten, zieke werknemers met een contract voor bepaalde tijd en zieke WW'ers. Maar ook werknemers die bij u uit dienst zijn gegaan en ziek zijn geworden in de uitlooperperiode van de Ziektewet. Voor deze vangnetters verandert het uitkeringstraject ingrijpend. De motivatie is dat dit nodig is om ze te stimuleren weer snel aan het werk te gaan.

## Algemeen geaccepteerde arbeid

Om te beginnen - en dat is al ingegaan - verandert voor deze vangnetters in het tweede jaar het arbeidsongeschiktheids criterium. In het algemeen ben je voor de Ziektewet

ziek als je niet in staat bent je eigen werk te verrichten. Voor deze groep gaat in het tweede jaar van uitkering hetzelfde criterium gelden als voor de WIA. Als je in staat bent met algemeen geaccepteerde arbeid 65% van je maatmaninkomen te verdienen en je doet dat niet, dan wordt de uitkering beëindigd.

## Uitkering versoberd

Vanaf 1 januari 2014 wordt de uitkering mogelijk versoberd. Meer duidelijkheid hierover volgt waarschijnlijk in de zomer van 2013. Er bestaat een kans dat voor deze vangnetters de duur van de loongerelateerde uitkering afhankelijk wordt van het arbeidsverleden. Daarna volgt een uitkering van 70% van het minimumloon. Een mooie impuls om te gaan werken? Niet helemaal. De wetgever gaat hiermee volledig voorbij aan de reële mogelijkheid dat vangnetters ook echt heel erg ziek kunnen zijn.

## Prikkels voor oud werkgevers

Ogenscheinlijk hoeft u zich als werkgever om bovenstaande niet druk te maken. Het betreft immers oud-werknemers, waarmee u geen band meer heeft. Toch denkt de wetgever daar anders over. Die meent dat ook de oud-werkgever geprikkeld dient te worden. En dat doet de wetgever via het vertrouwde systeem van premiedifferentiatie. De laatste werkgevers waar deze vangnetters in dienst waren, zijn de klos. Zij gaan vanaf 1 januari 2014 een verhoogde ZW-premie en een verhoogde WGA-premie betalen. Die verhoogde ZW-premie wordt overigens wel in de verhoogde WGA-premie verdisconteerd.

## 1 januari 2014 is al begonnen!

Daarin zit nu voor u de kneep. U denkt dat 1 januari 2014 volgend jaar is. Maar dat is in dit geval niet helemaal waar. De gedifferentieerde premie van 2014 wordt berekend over de ZW-uitkeringen die in 2012 aan vangnetters zijn verstrekt. U zit er dus al middenin.

Heeft u zo'n vangnetter? Daarvan heeft u waarschijnlijk geen flauw idee. Via het UWV kunt u dit achterhalen. Misschien kunt u deze vangnetter aan het werk helpen, bij u of bij een andere werkgever? Uw actie kan tot besparing leiden. Uiteraard houden we u omtrent dit onderwerp op de hoogte.



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

**Sigma**   
Personeelsdiensten

## Even voorstellen



Mijn naam is Ditty Brand. Ik startte eind 2007 als salaris-administrateur bij Sigma Personeelsdiensten in Goes. Vier jaar later maakte ik de overstap naar de vestiging in Terneuzen. Daar werk ik nu als loonadviseur.

In deze functie geef ik leiding aan een team salarisadministrateurs; naar mijn idee de motor van Sigma Personeelsdiensten. Dit team zorgt er immers

voor dat de verschillende salarisadministraties periodiek verwerkt worden en de werknemers zodoende op tijd hun salaris ontvangen. Voor de salarisadministrateurs ben ik het aanspreekpunt bij vragen of problemen. Het is mijn taak om ervoor te zorgen dat deze motor blijft draaien.

Een ander belangrijk onderdeel van mijn werk is het adviseren van klanten. Ik zie het als mijn taak u te ontzorgen op het gebied van de salarisadministratie en andere personele vraagstukken. Bij dit laatste kunt u denken aan loongerelateerde-, arbeidsrechtelijke - en overige personele zaken. Naast het beantwoorden van vragen, streef ik ernaar om klanten proactief te benaderen. Dit kan zijn bij actualiteiten, zoals de werkkosten- of de levensloopregeling, maar ook bij CAO-wijzigingen of bij kansen die bepaalde regelingen bieden. Bij alle adviezen die ik uitbreng of vragen die ik beantwoord, vind ik het belangrijk dat u duidelijkheid krijgt, dat u ontzorgd wordt en dat u, waar mogelijk, kosten kunt besparen. Om u een goed advies op maat te bieden, hecht ik veel waarde aan de samenwerking met de salarisadministrateurs en de collega-deskundigen.

Mijn vrije tijd is grotendeels gevuld met de zorg voor onze vierjarige dochter Esmée. In de tijd die daarnaast nog overblijft, lees ik graag een boek of breng ik, samen met mijn partner, een bezoek aan het theater.

Heeft u vragen of wilt u meer informatie, neemt u dan gerust contact met me op. U kunt mij bereiken op de vestiging Terneuzen, telefoon 0115 - 648 283 of via e-mail: dbrand@sigmapersoneel.nl.

## 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

## Kantoornieuws

**Vanwege de feestdagen zijn onze kantoren gesloten op:**

- 29 en 30 april i.v.m. Koninginnedag.
- 9 en 10 mei i.v.m. Hemelvaart
- 20 mei i.v.m. 2e Pinksterdag