

Sigma

Focus op uw personeel

Nieuwsbrief - najaar 2018 - nr. 23

Volg ons op Twitter, LinkedIn
en Facebook



*In deze nieuwsbrief komen
onder andere de volgende
onderwerpen aan bod:*

- Cao Retail non-food
- Wijziging WML
- Maak uw processen nóg efficiënter!
- Auto van de zaak
- Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)



Heeft u het jubileummagazine al gelezen?

De tijd vliegt. Zeker als je het naar je zin hebt en dingen doet waar je goed in bent. Dat geldt ook voor Sigma. Tien jaar geleden zijn we gestart en inmiddels zijn we uitgegroeid tot het enige, gespecialiseerde salaris- en personeelsadministratie in Zuidwest-Nederland. Vanuit vijf kantoren bedienen we ruim 2.600 werkgevers.

Het jubileummagazine geeft een interessante inkijk in onze organisatie. We laten zien hoe persoonlijk, betrokken en deskundig we zijn. Heeft u het jubileummagazine nog niet gelezen? Vraag dan uw loonadviseur naar een exemplaar of kijk op onze website en social media.

De nieuwe cao Retail non-food

Per 1 juli 2018 is de naamgeving van cao Fashion, Sport & Lifestyle verandert in cao Retail Non-food. Deze cao is van toepassing op werknemers in onder andere de detailhandel in mode, schoenen en sportartikelen, juweliers, tuincentra, verf- en behangwinkels en woonwinkels.

Het onderhandelingsresultaat dat afgelopen juni tot stand kwam, is omgezet naar een definitief cao-akkoord. Een brede peiling onder de werknemers gaf de vakbonden groen licht. De nieuwe cao Retail non-food geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2018. De cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2020 en geldt voor circa 170.000 medewerkers.

Loonaanpassingen

De eerste salarisverhoging in de cao betreft een stijging van 1,03% per 1 juli 2018.

Naar verwachting bedraagt de loonstijging in totaal circa 5% gedurende de looptijd van de cao. Het loonstijgingspercentage voor medewerkers dat in het loongebouw valt en de vijf afgesproken loonstijgingsmomenten, zijn gekoppeld aan de stijging van het wettelijk minimumloon. Daarmee is het tevens indirect gekoppeld aan de gemiddelde loonstijging in Nederland. Medewerkers die buiten het loongebouw vallen, krijgen tijdens de looptijd van de cao twee keer een eenmalige uitkering van 0,75%.

Individueel ontwikkelingsbudget

Naast de loonstijging bevat de cao Retail non-food per 1 januari 2020 een vernieuwing in de vorm van een indivi-

duele opleidingspot; het individueel ontwikkelingsbudget. Hierin storten werkgevers €150 per jaar voor elke werknemer die aan de gestelde voorwaarden voldoet. Deze voorwaarden gaan met name over de grootte van het dienstverband (tenminste 16 uur per week) en de duur van het dienstverband (tenminste één jaar op peildatum). Ook wordt een begin gemaakt met een individueel keuzebudget: medewerkers kunnen maximaal vier vakantiedagen kopen of verkopen.

Duurzame inzetbaarheid

Een ander vernieuwend aspect betreft de duurzame inzetbaarheid. Medewerkers die 10 jaar voor de AOW-datum zitten en een dienstverband hebben van tenminste 80% kunnen kiezen voor de 80-85-100 regeling. Dit betekent dat ze 80% van hun contracturen werken tegen 85% van het salaris en met 100% pensioenopbouw (van het oorspronkelijke contract). De senioredagen, die nu in de cao staan, komen met deze bredere afspraak te vervallen. Bestaande, reeds toegekende dagen, worden bevroren tenzij medewerkers gebruik maken van de afspraak over de aanpassing van de arbeidsduur. In dat geval komen ze te vervallen.



”De nieuwe cao-afspraken worden direct keurig aangepast”

”De samenwerking met Sigma Personeelsdiensten is buitengewoon prettig. Het is fijn om te weten dat dit deel van onze bedrijfsvoering in vertrouwde handen is. Speelt er iets, zoals recent de nieuwe cao Retail non-food, dan hebben we daar geen omkijken naar. De nieuwe cao-afspraken worden direct keurig aangepast.”

Arjon de Geus geeft samen met zijn broers Cees en Jan leiding aan het familiebedrijf De Geus Tapijt en Gordijnen in Puttershoek. Het bedrijf, dat door zijn opa gestart is, richt zich op woninginrichting voor particulieren. Naast de drie broer, telt het bedrijf elf vaste medewerkers. Vakmensen, aldus Arjon. “We zijn sterk in deze particuliere markt en hebben een aantrekkelijk assortiment aan vloeren, vloerbedekking en raamdecoratie. Daarbij werken we met gerenommeerde merken. Onze klanten weten dat ze bij ons kunnen vertrouwen op kwaliteit en service.”



zakelijke aanpassingen. “Zelf’s avonds de cao doorpluizen is dus niet nodig”, aldus Arjon. “Ik doe het wel, omdat ik op de hoogte wil zijn, maar het hoeft niet.” Over de wijzigingen in de cao is hij te spreken. “Ik vind de salarisverhoging voor onze medewerkers prima. We hebben professionele woningstoffeerders in dienst. Dat zijn vakmensen en die mogen goed betaald worden. Wat betreft de nieuwe regelingen voor oudere werknemers, verwacht ik niet dat één van onze medewerkers daarvan gebruik gaat maken. We hebben een collega van 63 jaar, maar als het aan hem ligt gaat hij tot zijn 70^e door. Dat is de kracht van een familiebedrijf: loyale werknemers met hart voor de zaak.”

Geen omkijken naar

Over de samenwerking met Sigma Personeelsdiensten is hij bijzonder te spreken. Met name de manier waarop hij ontzorgd wordt spreekt hem aan. “Ik heb eigenlijk geen omkijken naar de loonadministratie. Ik draai maandelijks de salarisstroken uit en verzorg de betaling en verder regelen zij alles wat erbij komt kijken.” Arjon vertelt dat dit zeker nu uitkomst biedt. “Het is momenteel razend druk en de arbeidsmarkt is krap. Dat betekent dat we soms zelf moeten bijspringen. Geen probleem natuurlijk, maar dan is het wel prettig dat ik me over de loonadministratie geen zorgen hoeft te maken. Bovendien, als er al eens iemand met een vraag komt over zijn salaris, kan ik altijd bij Sigma terecht. Ze zoeken het direct uit en geven vaak dezelfde dag een terugkoppeling.”

Salarisverhogingen

De nieuwe cao Retail non-food bezorgt hem om die reden ook geen kopzorgen. Sigma Personeelsdiensten verzorgt de aanpassingen van de salarissen en eventueel andere nood-



De Geus Tapijt en Gordijnen
Arent van Lierstraat 16
3297 AA Puttershoek
www.degeustapijt.nl



Wijziging Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) per 1 januari 2019

Vanaf 1 januari 2019 kunnen door een aanpassing aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) meeruren en overuren alleen nog met vrije tijd gecompenseerd worden. Dit geldt alleen als dit expliciet in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) waaronder u als werkgever verplicht valt is opgenomen.



Valt u als werkgever niet onder een cao en maakt uw werknemer meer- en/of overuren, dan bent u in principe verplicht om deze extra uren direct uit te betalen in de betaalperiode waarin deze uren zijn gemaakt. Hiermee vervalt de mogelijkheid om deze extra uren later in het jaar te laten opnemen door de werknemer, bijvoorbeeld op het moment dat er wat minder werk is.

Uitzonderingen

Betaalt u de werknemer meer dan het wettelijk minimum (jeugd)loon per betalingsperiode (4 weken of 1 maand) en is

hier inclusief de gewerkte meer en/of overuren nog steeds sprake van? Dan kunt u altijd met uw werknemer afspreken dat deze extra uren niet worden uitbetaald, maar op een later tijdstip worden gecompenseerd met vrije tijd.

De voorbeelden hieronder verduidelijken de wijzigingen in de WML.

Heeft u nog aanvullende vragen? Neem dan contact op met uw loonadviseur.

Voorbeeld 1:

Uw werknemer werkt 40 uur per week tegen een maandloon van € 1.750 bruto (uurloon is € 10,10 bruto). In januari 2019 werkt de werknemer 45 uur per week. Dit komt neer op 195 uur in deze maand. Bij een maandloon van € 1.750 levert dit een uurloon op van € 8,97 bruto.

Dit is minder dan het wettelijk minimumloon en dus in strijd met de WML. Dit betekent dat de 21,67 meer gewerkte uren (195 uur - 173,33 uur) extra moeten worden uitbetaald in januari/februari 2019 conform het overeengekomen uurloon + 8% vakantietoeslag. De uren kunnen niet later in de vorm van vrije tijd worden opgenomen.

Voorbeeld 2:

Uw werknemer werkt 40 uur per week tegen een maandloon van € 2.250 bruto (uurloon is € 12,98 bruto). In januari 2019 werkt de werknemer 45 uur per week. Dit komt neer op 195 uur in deze maand. Bij een maandloon van € 2.250 levert dit een uurloon op van € 11,54 bruto.

Dit is meer dan het wettelijk minimumloon en dus niet in strijd met de WML. Dit betekent dat de 21,67 meer gewerkte uren (195 uur - 173,33 uur) niet uitbetaald hoeven te worden. De werknemer kan deze op een later moment opnemen als vrije tijd. Hierbij is het advies om deze afspraak schriftelijk vast te leggen.

"Ik waardeer het gemak en goede advies wat zij ons bieden."

"Goed is goed, zo simpel is het. Dat is de reden waarom we al jaren klant zijn van Sigma Personeelsdiensten. Als er iets aan de hand is, lossen we het samen op."



Voor Frank de Splenter en zijn zus Thea van De Splenter Schoenen is de samenwerking met Sigma Personeelsdiensten vanzelfsprekend. "Voor mij is het belangrijk dat het een betrouwbare partner is. Ze zijn goed op de hoogte van alle regels en houden deze voor ons in de gaten. Er verandert zoveel en zo vaak iets tegenwoordig, dat kun je als zelfstandig ondernemer bijna niet meer alleen bijhouden."

Familiebedrijf

De Splenter Schoenen is een begrip in Zeeland. Het familiebedrijf is, in de 70 jaar dat het bestaat, een naam geworden die staat voor kwaliteit. "We staan bekend om de mooie en brede collectie heren- en damesschoenen, tassen en accessoires. We hechten veel waarde aan persoonlijk contact en iedereen wordt goed geholpen. Daarbij wordt de pasvorm van onze schoenen bijzonder gewaardeerd. Daaraan besteden we veel aandacht. We passen alles door en geven aanwijzingen als we vinden dat iets veranderd moet worden. Alleen als we overtuigd zijn van de kwaliteit, nemen we de schoenen op in onze collectie."

Afwisselend werk

De schoenenbranche verveelt nooit, legt Frank uit. "We kennen twee seizoenen, dus de afwisseling is groot. We sluiten met onze collecties aan bij het modebeeld en bezoeken daarvoor regelmatig beurzen, bijvoorbeeld in Milaan en

Berlijn. Mijn zus en ik vinden het werk hartstikke leuk en dat geldt ook voor onze circa veertig medewerkers." Die medewerkers werken zowel parttime als fulltime. De Splenter Schoenen heeft zes fysieke winkels, één outlet en een webshop. Door de naam van het bedrijf is het werven van medewerkers nog geen probleem. "Nieuwe medewerkers melden we eenvoudig aan bij Sigma en ze draaien dan direct mee in de verloning."

Nieuwe cao

De nieuwe cao Retail non-food is door Frank enthousiast ontvangen. "Met name de regeling voor oudere werknemers spreekt mij aan. Met de 80-85-100 regeling kunnen zij dan 80% van hun contracturen werken tegen 85% van het salaris en met 100% pensioenopbouw. Ideaal, zo kunnen zij langzaam wennen aan hun nieuwe leven. Wij hebben een aantal medewerkers die nu tien jaar voor hun AOW-leeftijd zitten. Het is prettig om te weten dat Sigma dit voor ons kan verzorgen, mocht een werknemer daar belangstelling in hebben."

De Splenter Schoenen
Noordstraat 69
4531 GD Terneuzen
www.desplenterschoenen.nl

de Splenter
schoenen
SINDS 1947

Maak uw processen nóg efficiënter!

Sigma Personeelsdiensten heeft een sterke focus op digitalisering, automatisering en efficiency. We zijn altijd op zoek naar mogelijkheden om de HR-processen bij onze klanten nóg efficiënter te maken. Zo bekijken we regelmatig externe softwareapplicaties en beoordelen we of deze toegevoegde waarde kunnen bieden voor onze dienstverlening of uw werkzaamheden. We stellen graag drie partijen aan u voor:



STP Nederland

Geeft u maandelijks mutaties door aan uw verzekeraar, die u ook doorgeeft aan Sigma? Bijvoorbeeld het aanmelden van een nieuwe medewerker? STP Nederland is gespecialiseerd in de automatische gegevensoverdracht tussen salarisadministratiesoftware en pensioen- en inkomensverzekeraars. Uiteraard bespaart u hiermee tijd: u hoeft de gegevens maar één keer in te voeren. Daarnaast zorgt STP voor een tijdige, juiste en volledige doorgifte van deze wijzigingen in uw personeelsbestand. Uiteraard wordt alles ingericht en verwerkt conform de AVG.

Daywise Cloud

Daywise Cloud is een brede e-HRM oplossing met een ruim aanbod aan specialistische modules. Al uw personeelszaken komen in de Daywise Cloud samen in één omgeving. Nmbros wordt daarbij gebruikt als stamdatabase en salaristool. Daywise Cloud werkt vanuit één platform. Complexe processen worden op een eenvoudige manier aangeboden. Of het nu gaat om recruitment, personeelsadministratie, verlof- en verzuimmanagement, talentmanagement of beloningsmanagement; Daywise Cloud biedt functionaliteiten die Nmbros niet biedt. Door de koppeling met Nmbros hoeft u bijvoorbeeld een nieuwe medewerker maar één keer in te voeren.

Declaree

Eén app voor al uw onkosten, creditcarduitgaven, kilometers en reiskostendeclaraties. Declaraties indienen was nog nooit zo eenvoudig. Natuurlijk biedt Nmbros standaardfunctionaliteiten om declaraties in te dienen, maar Declaree gaat hierin veel verder. Binnen Declaree heeft u de mogelijkheid om creditcarduitgaven te uploaden. Verder biedt Declaree de mogelijkheid om automatisch btw te splitsen voor uw financiële administratie. De standaard functionaliteit binnen Nmbros doet dit niet. Uiteraard biedt Declaree een koppeling naar uw salarisadministratie in Nmbros, maar ook naar uw boekhouding. Op deze manier kunt u de uitbetaling eenvoudig naar wens splitsen. Via een automatische workflow worden de declaraties beoordeeld en gereedgemaakt voor betaling.

Wilt u meer informatie over bovenstaande softwareapplicaties? Via Sigma Personeelsdiensten kunnen we vaak een staffelvoordeel realiseren! Stuur een e-mail naar jmaljaars@sigmapersoneel.nl.

Bovengenoemde partijen zijn externe leveranciers. Indien u gebruik maakt van hun diensten, zullen zij of Sigma Personeelsdiensten, hiervoor kosten in rekening brengen.

Auto en fiets van de zaak

Beperking laag tarief bijtelling voor dure auto's

Nieuwe auto's kennen een standaard bijtelling van 22% (indien op kenteken geregistreerd vanaf 1 januari 2017). Alleen auto's zonder CO₂-uitstoot, de zogeheten nul-emissie auto's, krijgen de eerste 60 maanden een korting van 18%. Hierdoor komt de bijtelling uit op 4%. Nul-emissie auto's, die vanaf 2019 op kenteken worden geregistreerd, krijgen de korting van 18% alleen over de eerste € 50.000 aan cataloguswaarde. Over het meerdere geldt het reguliere tarief van 22%. Deze maatregel kreeg de naam 'Tesla-taks'. De maatregel gaat vanaf 1 januari 2019 ook gelden voor nul-emissie auto's, die al meer dan 60 maanden op kenteken staan. Hier bedraagt de bijtelling zelfs 7% tot € 50.000 en 25% over het meerdere (indien op kenteken geregistreerd vóór 1 januari 2017). Auto's die vóór 2019 op kenteken zijn gezet en nog in de eerste 60 maanden zitten, houden het huidige bijtellings-tarief over de volledige cataloguswaarde, totdat de volle 60 maanden zijn verstreken sinds de eerste tenaamstelling.

Invoering fiets van de zaak

Gebruiken uw werknemers een fiets van de zaak en wordt de fiets ook privé gebruikt? Dan is een ingewikkelde administratie noodzakelijk. Dit privévoordeel is immers belast en moet via de loonstrook tot het inkomen worden gerekend. Vanaf 2020 wordt dit vereenvoudigd. Dan wordt de regeling voor een fiets van de zaak geïntroduceerd. Er gaat een bijtelling gelden van 7%, gerekend over de consumentenadviesprijs (ofwel de oorspronkelijke nieuwwaarde) van de fiets. Dit is al van toepassing als de fiets wordt gebruikt voor woon-werkverkeer, omdat hierbij ook privégebruik wordt verondersteld. Per saldo zal dit de werknemer enkele euro's per maand kosten. Hij mag dan wel onbeperkt gebruikmaken van de fiets. Het maakt niet uit welke type fiets het betreft; een elektrische fiets, bakfiets of speed pedelec. De regeling



kan worden toegepast, als sprake is van enig gebruik voor woon-werkverkeer. De verhouding tussen privégebruik en woon-werkverkeer is niet van belang.

Let op: deze regeling geldt alleen ingeval de fiets eigendom blijft van de werkgever. Voor fietsen, die door de werkgever aan de werknemer worden verstrekt of vergoed, gelden de normale regels van de werk-kostenregeling.

Meer verlof voor partner per 2019 Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

Partners krijgen nu, na de geboorte van hun kind, twee dagen verlof. Dit geboorteverlof wordt vanaf januari 2019 een hele week volledig doorbetaald.

Partners kunnen het verlof meteen na de geboorte opnemen. Maar dit kan ook in de eerste vier weken na de bevalling, bijvoorbeeld als de kraamzorg weg is. Ook het adoptie- en pleegzorgverlof voor ouders wordt verlengd van vier naar zes weken. Vanaf juli 2020 kunnen partners tevens in het eerste half jaar na de geboorte van de baby nog eens vijf weken extra

geboorteverlof kunnen opnemen. In die periode hebben partners recht op een uitkering van 70% van het loon.

Wenst u meer informatie over de WIEG of over de WAZO (Wet arbeid en zorg)? Neem dan contact op met uw loonadviseur.

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

Sigma 
Personeelsdiensten

Even voorstellen...



Mijn naam is Liesbeth Mijsbergen. Ik werk sinds 1 februari 1993 als adviseur arbeidsrecht en sociaal verzekeringsrecht bij Schipper/Sigma Personeelsdiensten in Goes.

Ik studeerde in 1988 af aan de Universiteit van Rotterdam als jurist richting Privaatrecht met Arbeidsrecht en Sociaal Verzekeringsrecht als specialisaties. Nog hetzelfde jaar startte ik mijn loopbaan bij een werkgeversorganisatie.

Hier werkte ik als adviseur op het terrein van het arbeids- en cao-recht. Met een team van zes juristen stonden we de leden van deze werkgeversorganisatie bij met telefonisch en schriftelijk advies. In 1993 maakte ik de overstap naar het bedrijfsleven en rondde ik de opleiding Sociaal Verzekeringsrecht af. In 2001 volgde ik aan de Erasmus Universiteit Rotterdam de Postacademische leergang Arbeidsrecht.

Mijn werk voor Sigma Personeelsdiensten richt zich op de individuele begeleiding van werkgevers bij het aannemen en/of ontslaan van personeel. Ik overzie en adviseer over alle mogelijke (financiële) gevolgen op het terrein van het arbeidsrecht en het sociaal verzekeringsrecht.

Vragen over wettelijke en cao-bepalingen bij de beëindiging van het arbeidsovereenkomst behoren tot mijn dagelijkse praktijk. Hiervan kan sprake zijn bij een arbeidsconflict, bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Ook begeleid ik regelmatig mkb-ondernemers bij langdurig ziekteverzuim en adviseer ik in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Naast andere wettelijke regelingen op het gebied van het arbeidsrecht, worden vragen over cao's aan mij voorgelegd.

Een beslissing die u uit financiële overwegingen neemt (bijvoorbeeld de verkoop of afsplitsing van een bedrijfs-onderdeel) kan consequenties hebben voor uw medewerkers. Consequenties waarvan u zich misschien niet bewust bent.

Om niet voor onaangename verrassingen te komen staan, is het van belang dat de arbeids- en verzekeringsrechtelijke consequenties (zoals wijziging sectorindeling, toepasselijke CAO en pensioenvoorziening) tijdig in kaart worden gebracht.

Naast mijn werk voor Sigma Personeelsdiensten ben ik lid van de bezwaarschriftencommissie personele aangelegenheden gemeente Bergen op Zoom en lid van de Vereniging van Arbeidsrecht Advocaten Zeeland (VAA Zeeland).

Vragen over het arbeidsrecht of het sociaal verzekeringsrecht? Neem contact met mij op: lmijnsbergen@schippergroep.nl of 0113-239431.

Vestigingen

Goes

Schermerhornstraat 2
4463 XD Goes
tel: 0113 25 66 20

Rijen

Atalanta 2
5121 MS Rijen
tel: 0161 74 50 01

Roosendaal

Nispensestraat 102
4701 CZ Roosendaal
tel: 0165 54 10 54

Rotterdam

Escudostraat 37
2991 XV Barendrecht
tel: 010 29 21 579

Terneuzen

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