



Nieuwsbrief Mei 2011

Eindheffing bestelauto

Het komt regelmatig voor dat werkgevers in de veronderstelling zijn dat met een eenmalige betaling van € 300,- per jaar aan de belastingdienst het privégebruik van de bestelauto kan worden afgekocht. Deze regeling dient echter iets genuanceerder te worden toegepast.

Wordt een bestelauto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruikt door meerdere werknemers, dan kan het moeilijk zijn om de regels inzake privégebruik van de auto individueel toe te passen. In dat geval mag de werkgever eindheffing toepassen voor het privégebruik.

Doorlopend afwisselend gebruik is niet de situatie, waarbij er bijvoorbeeld drie bestelauto's aanwezig zijn binnen het bedrijf, waarbij de bestuurders elke dag een andere auto meenemen op karwei.

De eindheffing bedraagt op jaarbasis € 300,- per bestelauto en dient – in 12 of 13 gelijke gedeeltes – via de maandelijkse of vierwekelijkse loonaangifte afgedragen te worden aan de belastingdienst. Meer informatie over de auto van de zaak vindt u op onze [website](#).

Werkkostenregeling

Aan het begin van dit jaar heeft u de keuze moeten maken of u de werkkostenregeling binnen uw onderneming wel of niet toe wenst te passen. Inmiddels zijn we enkele maanden verder en hebben verreweg de meeste ondernemers ervoor gekozen om deze in 2011 niet toe te passen.

Mocht u met de gedachte spelen om mogelijk met ingang van het jaar 2012 gebruik te gaan maken van de werkkostenregeling, dan kunnen wij u behulpzaam zijn bij het maken van uw keuze. Op onze [website](#) vindt u een invulsheet, dat u meer inzicht geeft in de mogelijkheden en consequenties voor uw onderneming.

Vereenvoudiging RI&E-regels voor kleine bedrijven

Elke onderneming, die werknemers in dienst heeft, moet (laten) onderzoeken of de werkzaamheden gevaar kunnen opleveren of schade kunnen veroorzaken aan de gezondheid van de werknemers. Dit onderzoek heet een Risico-Inventarisatie & –Evaluatie



(RI&E). Zowel de inventarisatie van de risico's, de evaluatie daarvan én het plan van aanpak dat daaruit volgt dient schriftelijk te worden vastgelegd.

Per 1 april 2011 zijn de regels voor ondernemingen met ten hoogste 25 werknemers gewijzigd. Het wordt voor hen eenvoudiger en goedkoper om aan de RI&E-verplichting te voldoen. Het is voor deze groep niet meer verplicht om deskundige hulp in te schakelen, mits zij gebruik maken van een door de branchevereniging opgesteld RI&E-instrument waarvoor erkenning is aangevraagd bij het Steunpunt RI&E-instrumenten.

Op de [website van het Steunpunt RI&E](#) kun u naziën of binnen uw branche een erkend RI&E-instrument is opgesteld.

Afdrachtvermindering onderwijs

Ook in 2011 kunt u gebruik maken van de afdrachtvermindering onderwijs, indien u werknemers of stagiaires in dienst heeft die een opleiding volgen die daarvoor is gekwalificeerd.

Voorwaarden voor toepassing van de afdrachtvermindering;

- In de meeste gevallen dient er een overeenkomst tussen de werknemer, werkgever en de onderwijsinstelling aanwezig te zijn
- De afdrachtsvermindering is van toepassing zolang de werknemer of stagiaire de opleiding volgt
- Voor HBO-studenten en MBO-studenten die jonger zijn dan 25 jaar dient rekening gehouden te worden met een toetsloon; voor het jaar 2011 betekent dit dat het fiscale loon voor deze werknemers niet meer mag bedragen dan € 23.943,- op jaarbasis.

De hoogte van de afdrachtverminderingen in 2011;

- Voor de meeste opleidingen bedraagt de afdrachtvermindering € 2.738,- per werknemer per kalenderjaar (bij een dienstverband van 36 uur);
- Verder geldt voor werknemers, die scholing volgen om op startkwalificatieniveau te komen, een afdrachtvermindering van € 3.286,- per kalenderjaar;
- Voor stagiaires, die een opleiding volgen in het kader van de beroepsopleidende leerweg MBO-niveau 1 of 2, bedraagt de afdrachtvermindering € 1.315,- per kalenderjaar;
- De afdrachtvermindering voor een EVC-procedure bedraagt € 329,- per procedure.



Heeft u in uw personeelsbestand werknemers of stagiaires waarvoor mogelijk afdrachtverminderingen kunnen worden toegepast, neemt u dan gerust contact met ons op. *Wie weet wat het u oplevert!*

Mijnpensioenoverzicht.nl

Vanaf dit jaar kunnen werknemers terecht op de website van de Stichting Pensioenregister voor een overzicht van hun pensioen- en AOW aanspraken. Daarover bestaat nu nog veel onduidelijkheid. Werknemers kunnen met hun DigiD inloggen op de site www.mijnpensioenoverzicht.nl.

Dossiervorming

Naast het verzorgen van salarisadministraties houden wij ons ook bezig met advisering op het gebied van personele zaken. Regelmatig krijgen wij het verzoek om een ontslagprocedure te begeleiden van een werknemer die niet goed functioneert. Om zo'n procedure een goede kans van slagen te geven is dossiervorming uitermate belangrijk!

In de ontslagaanvraag dient de werkgever aannemelijk te maken dat de werknemer disfunctioneert en dat verbetering en herplaatsing niet mogelijk zijn. Dit zal moeten worden aangetoond met praktijkvoorbeelden van het disfunctioneren. Daarnaast moet een en ander schriftelijk worden onderbouwd. Denk hierbij aan correspondentie uit het personeelsdossier, gespreksverslagen, een functiebeschrijving, verslagen van evaluatie- en functioneringsgesprekken.

Goede en volledige dossiervorming is dus erg belangrijk voor een kansrijke ontslagaanvraag!

Voor meer advies op personeelsgebied kunt u contact opnemen met Hennie Klaassen of Arno Arnoldussen van ons kantoor.

Fietsplan

Een werkgever mag aan zijn werknemers een fiets belastingvrij vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Voorwaarden hiervoor zijn;

- De aanschafwaarde van de fiets mag niet meer dan € 749,- bedragen;
- Voor met de fiets samenhangende zaken mag een bedrag van € 82,- per kalenderjaar worden vergoed;
- Een fietsverzekering mag onbelast worden vergoed;



- De afschrijvingsperiode is maximaal drie jaar;
- De werknemer dient de fiets op meer dan de helft van de dagen dat hij naar het werk reist te gebruiken voor het woon-werkverkeer.

Deze onbelaste vergoeding of verstrekking kan worden uitgeruild tegen het bruto loon of een bruto loon component (bijvoorbeeld vakantiegeld), de zogenaamde cafetariaregeling. Deze regeling levert voordelen op voor zowel werkgever als werknemer, omdat de uitruil enkele (premie)grondslagen verlaagt.

De werknemer betaalt bijvoorbeeld geen loonbelasting en premie zorgverzekeringswet over de waarde van de fiets. De werkgever betaalt onder andere minder premies werknemersverzekeringen en verstrekt een lagere vergoeding zorgverzekeringswet aan de werknemer, hetgeen resulteert in lagere loonkosten.

Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd in een fietsplan en verwerkt te worden in de salarisadministratie.

Faillissementswet

Bij een dalende economie stijgt het aantal faillissementen. Betaalt u loon uit aan een persoon die failliet is verklaard, dan dient betaald te worden aan de boedel en niet aan de persoon zelf. Betaalt u echter tóch aan de gefailleerde persoon zelf, dan kan de curator te allen tijde alsnog – onder aftrek van kosten van levensonderhoud – aanspraak maken op het netto salaris! Gevolg; dubbele kosten!

Het is dus zinvol om het verleden van uw werknemer zorgvuldig na te gaan. Niet alleen voor mogelijkheden van subsidies, maar ook inzake aanspraken van derden.

Aangezien het register van faillissementen openbaar is, wordt een ieder geacht hier kennis van genomen te hebben. Via www.rechtspraak.nl kunt u eenvoudig beoordelen of uw (toekomstige) werknemer failliet is verklaard. Mocht dat het geval zijn, neemt u dan contact met ons op!

Theo van Deelen
en medewerk(st)ers