



## Nieuwsbrief juli 2012

### **Tijdig voorbereid op de werkkostenregeling?**

De overheid heeft het voornemen om de werkkostenregeling (WKR) met ingang van 2014 definitief in te voeren. Dat lijkt nog ver weg, maar de ervaring leert dat het in kaart brengen van de WKR een behoorlijke klus kan zijn. Het is dus zaak om op tijd te starten.

### Hoe zat het ook alweer?

De WKR is een nieuwe manier van omgaan met vergoedingen en verstrekkingen. Deze methode is in 2011 ingevoerd. Tot en met het jaar 2013 mag u kiezen of u het oude stelsel volgt of al overstapt op de WKR. Vanaf 2014 heeft u geen keuze meer, dus zorg dat u goed voorbereid bent!

### Hoe bereidt u zich voor?

1. Breng alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel in kaart
2. Ga vervolgens voor elke vergoeding of verstrekking na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt
3. Is dat niet het geval, dan dient hierover belasting betaald te worden
4. U kunt kiezen of u deze als eindheffingsloon onderbrengt in uw vrije ruimte of als loon van de werknemer aanmerkt
5. Over het bedrag dat uitkomt boven uw vrije ruimte betaalt u 80% eindheffing.

Wellicht is het verstandig om een aantal vergoedingen en verstrekkingen die u nu geeft aan te passen, zodat u optimaal gebruik kunt maken van de werkkostenregeling.

Start dus tijdig met het inventariseren. Zo heeft u voldoende tijd om te beoordelen of u eventueel uw arbeidsvoorwaarden nog moet aanpassen.

Voor meer informatie over de WKR verwijzen wij u graag naar onze website, waar u de [nieuwsbrief van oktober 2010](#) en [aanvullende informatie plus een rekentool](#) kunt raadplegen.



## **Arbeidsovereenkomst**

Steeds vaker worden wij geconfronteerd met arbeidsovereenkomsten die door onze cliënten zelf zijn opgesteld. Helaas treffen we in deze overeenkomsten nog wel eens afspraken aan die niet rechtsgeldig zijn. Ook wordt vergeten om zaken op te nemen die wel degelijk van belang zijn. Goedkoop wordt in dit geval duurkoop. Voorbeelden hiervan zijn een onjuiste proeftijd, geen mogelijkheid om het contract tussentijds te beëindigen of een ongeldig concurrentiebeding. Daarnaast zien wij ook regelmatig dat contracten voor bepaalde tijd worden verlengd, terwijl dat volgens CAO of wet inmiddels voor onbepaalde tijd behoort te zijn.

Het blijft dus verstandig om een arbeidsovereenkomst door een specialist te laten opstellen, dan wel te laten beoordelen. Dit voorkomt een hoop narigheid!

## **Bijtelling auto van de zaak**

Met ingang van 1 juli 2012 zijn de CO2-grenzen voor het 14%-tarief (zeer zuinige auto's) en het 20%-tarief (zuinige auto's) van de bijtelling auto van de zaak aangescherpt. Daarna vindt een jaarlijkse aanpassing plaats per 1 januari van ieder jaar.

*Meer informatie over de CO2 –grenzen vindt u op onze website onder [auto van de zaak - bijtelling](#).*

## **Contact via social media**

Het gebruik van social media leidt steeds vaker tot conflicten tussen werknemer en werkgever. Als een werknemer na zijn ontslag via social media contact heeft met een oude klant, loopt hij het risico dat hij een relatiebeding schendt.

Om problemen te voorkomen is het verstandig om in de formulering van uw concurrentie- en relatiebeding te verwijzen naar social media. Indien u binnen uw onderneming gebruik maakt van een huishoudelijk reglement of personeelshandboek, dan adviseren wij u om ook daarin afspraken hieromtrent vast te leggen.

Heeft u geen huishoudelijk reglement of personeelshandboek? Wij zijn u graag behulpzaam bij het opstellen daarvan.



## **Reiskostenvergoeding vervalt?**

Het Vijfpartijenakkoord heeft op het gebied van personeel een aantal wijzigingen in petto. Zo zijn er plannen om de onbelaste reiskostenvergoeding van (maximaal) € 0,19 per kilometer te laten vervallen. Tegelijkertijd zal ook de vrijstelling voor het privégebruik van de auto van de zaak van 500 kilometer per jaar mogelijk komen te vervallen.

Ook de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en de hervorming van het ontslagrecht hebben direct te maken met ons vakgebied.

Ondanks het feit dat nog geen enkele maatregel definitief is, lijkt het verstandig om rekening te gaan houden met deze aangekondigde maatregelen.

## **Zelfstandige zonder personeel**

De economisch onzekere tijd waar we op dit moment in verkeren, dwingt ondernemers om voorzichtig te zijn met het in dienst nemen van werknemers. Vaak wordt gekozen voor de variant van de uitzendkracht, het payrollbedrijf of de zelfstandige zonder personeel (ZZP). Aan het inhuren van ZZP-ers zijn risico's verbonden, soms zelfs nog groter dan aan het in dienst nemen van een werknemer.

Zo moet de ZZP-er aantonen dat hij zelfstandige is. Dit doet hij middels het overleggen van een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR), welke tenminste die werkzaamheden vermeldt die de ZZP-er bij u c.q. voor u gaat verrichten. Zonder een juiste verklaring loopt u als inlener het risico geconfronteerd te worden met een naheffing van loonbelasting en premies volks- en werknemersverzekeringen.

*Meer informatie over ZZP en VAR vindt u op onze website onder [Verklaring Arbeidsrelatie](#).*

## **Identiteitsbewijs**

Hoewel reeds vele malen onder de aandacht gebracht, blijkt tijdens fiscale controles nog regelmatig dat werkgevers niet voldoen aan de wettelijke verplichting inzake het in bezit hebben van een kopie van een identiteitsbewijs van hun werknemer(s); soms is er helemaal geen identiteitsbewijs aanwezig, soms bewaart men een kopie van een rijbewijs welke niet kwalificeert in deze.

Denkt u er ook aan dat het identiteitsbewijs (óók de achterzijde kopiëren!) geldig moet zijn bij indiensttreding én dat u deze dient te bewaren. Dus niet vervangen na het verlopen ervan!



## **Loonbelastingverklaring (model opgaaf gegevens voor de loonheffingen)**

Ook op de aanwezigheid van de loonbelastingverklaring(en) van uw werknemers wordt streng gelet door de belastingdienst tijdens een controle. Deze verklaring dient volledig ingevuld én ondertekend te zijn.

Wanneer een loonbelastingverklaring ontbreekt of niet volledig is ingevuld en ondertekend, bestaat de mogelijkheid dat aan u een naheffing plus een boete wordt opgelegd vanwege het feit dat gesteld kan worden dat geen recht bestaat op toepassing van de loonheffingskorting. Past u hiervoor op, naheffingen kunnen oplopen tot hoge bedragen!

## **Loonbeslag**

Als een werknemer grote schulden heeft, kan een schuldeiser beslag laten leggen op het loon dat de werknemer van zijn werkgever ontvangt. In geval van zo'n beslaglegging moet de werkgever het salaris niet aan de werknemer uitkeren, maar (meestal gedeeltelijk) aan de deurwaarder die voor de derde het beslag legt. De werkgever heeft de plicht het loonbeslag uit te voeren.

Als het loon toch aan de werknemer wordt uitgekeerd, dan pleegt de werkgever een 'onrechtmatige daad' en kan hij eventueel aansprakelijk worden gesteld.

Tot het loon waarop beslag gelegd kan worden, behoort iedere geldelijke beloning voor zover het meer bedraagt dan de vastgestelde "beslagvrije voet".

Toeslagen, overuren, vakantietoeslag en een dertiende maanduitkering vallen volledig onder het loonbeslag. Een onkostenvergoeding daarentegen wordt niet aangemerkt als loon en daarop kan geen loonbeslag worden gelegd.

## **Arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden; registratieplicht in Handelsregister**

### *Wat is er veranderd?*

Als uitlener van personeel bent u vanaf 1 juli 2012 verplicht in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel (KvK) te vermelden dat u arbeidskrachten ter beschikking stelt. U krijgt een boete als u dit niet doet.

### *Wanneer bent u uitlener?*

U bent uitlener als u arbeidskrachten ter beschikking stelt aan een inlener. Dit is het geval als u arbeidskrachten tegen vergoeding ter beschikking stelt aan een ander om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst.



U bent géén uitlener bij aanneming van werk, collegiale uitlening en uitlening binnen concernverband.

Als inlener bent u verplicht te controleren of een uitlener in het handelsregister van de KvK geregistreerd is. Dit kan vanaf medio juli 2012 via de website van de KvK. U loopt het risico van een boete als u personeel inhuurt bij een uitlener die niet als zodanig is ingeschreven in het Handelsregister.

*Voor wie?*

Deze regeling geldt niet alleen voor uitzendbureaus, payrollbedrijven, banenpools en aannemers, maar ook voor de “gewone” werkgever, die naast zijn normale werkzaamheden (incidenteel) personeel uitleent!

### **Arbeidskrachten inlenen; inlenersaansprakelijkheid**

De inlenersaansprakelijkheidsregeling heeft als doel te voorkomen dat uitleners misbruik maken van het uitbesteden van hun werk bij de afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. Van inlening is sprake als een uitlener arbeidskrachten, die bij hem in dienstbetrekking zijn, ter beschikking stelt aan een ander (de inlener).

De inlener kan aansprakelijk worden gesteld voor de loonheffingen en omzetbelasting wanneer de uitlener van de arbeidskrachten deze heffingen niet betaalt. Naast de inlener kan ook de doorlener aansprakelijk worden gesteld. Dat geldt voor de hele keten van aannemers die gebruik hebben gemaakt van ingeleend personeel.

De inlener en de doorlener kunnen het risico van hun aansprakelijkheid beperken door bijvoorbeeld een verklaring inzake betalingsgedrag van hun uitlener te vragen en te voldoen aan hun administratieve verplichtingen.

Ook kan de inlener de financiële gevolgen van een aansprakelijkstelling beperken door het deel van het factuurbedrag dat is bestemd voor de loonheffingen en omzetbelasting, te storten op een G-rekening van de uitlener. Eventueel kan dat bedrag ook rechtstreeks worden gestort op een speciaal rekeningnummer bij de Belastingdienst.

Per 1 juli 2012 zijn de regels voor vrijwaring van de inlenersaansprakelijkheid gewijzigd. Als u arbeidskrachten van een NEN-genormeerde uitlener inleent, kunt u volledig worden gevrijwaard van de inlenersaansprakelijkheid. U dient 25% van het factuurbedrag (inclusief omzetbelasting) te storten op de G-rekening én u moet voldoen aan de overige voorwaarden. In dat geval kunt u een beroep doen op de zogenaamde “disculpatieregeling” inlenersaansprakelijkheid.



*Meer informatie over de inlenersaansprakelijkheid vindt u op onze website onder [Inlenersaansprakelijkheid](#).*

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen? Belt of mailt u ons gerust even!  
Kijkt u vooral ook eens op onze website, u vindt er vele wetenswaardigheden rondom salaris en personeel!

Theo van Deelen  
en medewerk(st)ers