

Update

Special

Salarisadministratie



Wist u dat het bij ons mogelijk is om uw **salarisadministratie Online te voeren?** U en uw werknemers kunnen 24 uur per dag de gegevens bekijken. **Vraag ons naar de mogelijkheden.**

1 Invoering Wet Werk en Zekerheid:

Onlangs heeft de Eerste Kamer de Wet Werk en Zekerheid goedgekeurd. Per 1 januari 2015 veranderen de regels met betrekking tot de proeftijd, de aanzegtermijn en het concurrentiebeding. De overige wijzigingen gaan in per 1 juli 2015. Hieronder treft u een overzicht aan van de voornaamste wijzigingen, waarvan er een aantal zeker invloed hebben op u als werkgever.

Proeftijdbeding:

In tijdelijke contracten van maximaal 6 maanden mag u geen proeftijd opnemen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract. De wijziging gaat in per 1 januari 2015 en geldt alleen voor arbeidscontracten die op of na 1 januari 2015 worden afgesloten.

Concurrentiebeding:

In principe mag in tijdelijke contracten geen concurrentiebeding worden opgenomen, tenzij een 'zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang' dit vereist. In het contract moet u dan schriftelijk het 'zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang' motiveren. De wijziging gaat in per 1 januari 2015 en geldt alleen voor arbeidscontracten die op of na 1 januari 2015 worden afgesloten.

Aanzegtermijn:

Heeft uw medewerker een contract voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer dat automatisch eindigt? Dan moet u uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan uw werknemer laten weten of u het contract wel of niet verlengt. De aanzegtermijn gaat in voor contracten die eindigen op of na 1 februari 2015. Dit betekent dat u voor contracten die eindigen op 1 februari 2015 al moet aanzeggen op 31 december 2014 of liefst nog eerder. Ook al is op dat moment dit onderdeel van de wet nog niet in werking getreden. In feite moet u dus al gaan anticiperen op wat er gaat komen.

Nuluren/oproepkrachten:

Op grond van het huidige artikel 7:628 BW kan gedurende de eerste zes maanden van het oproepcontract de loon- doorbetalingsverplichting van de werkgever worden uitge-

sloten wanneer het niet werken van de oproepkracht voor rekening van de werkgever komt. Bij cao kan deze uitsluitingstermijn van zes maanden onbeperkt worden verlengd. De regering meent dat hierdoor oneigenlijk gebruik van oproepcontracten kan worden gemaakt. Om dit oneigenlijke gebruik tegen te gaan, wordt de mogelijkheid om bij cao van deze zes maanden termijn af te wijken fors beperkt. Afwijken mag alleen nog voor specifieke functies die incidenteel zijn van aard. Deze wijziging treedt met ingang van 1 januari 2015 in werking. Op arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2015 zijn aangegaan blijft het oude recht van toepassing. Indien vóór 1 januari 2015 in de toepasselijke cao de mogelijkheid van uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is opgenomen, blijft het niettemin tot de expiratiedatum van deze cao - maar uiterlijk tot 1 juli 2016 - mogelijk hiervan gebruik te maken.

Daarnaast kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid bij ministeriële regeling worden bepaald dat voor bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, afwijking van de loondoorbetalingsplicht überhaupt niet meer mogelijk is (dus ook niet de eerste zes maanden). Als het gaat om nul-urenovereenkomsten in de zorg heeft de Stichting van de Arbeid al een dergelijk verzoek gedaan en het kabinet is voornemens dit verzoek in te willigen. Dat zal betekenen dat het in de zorg niet meer mogelijk is in deze overeenkomsten het risico op loondoorbetaling uit te sluiten.

Ketenregeling:

Door wijziging van de ketenbepaling krijgt uw medewerker eerder een vast dienstverband. Volgen tijdelijke arbeidscontracten elkaar binnen 6 maanden (nu 3 maanden) op? Dan ontstaat na een periode van 2 jaar (nu 3 jaar) of bij een 4e contract een vast dienstverband. De wijziging gaat in per 1 juli 2015 en geldt alleen voor arbeidscontracten die op of na 1 juli 2015 worden afgesloten.

Transitievergoeding:

Ontslaat u een medewerker (tijdelijk of vast) die minimaal 2 jaar bij u in dienst is? Dan betaalt u uw medewerker een transitievergoeding. De transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat uw medewerker bij u in dienst is geweest:

- Uw ontslagen medewerker krijgt per gewerkt dienstjaar 1/3 maandsalaris als vergoeding.



- Heeft uw medewerker 10 jaar of langer bij u gewerkt? Dan krijgt hij vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van een 1/2 maandsalaris per dienstjaar.
- Is uw medewerker 50 jaar of ouder? En heeft hij 10 jaar of langer bij u gewerkt? Dan krijgt hij vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van 1 maandsalaris per dienstjaar. Dit geldt niet als u minder dan 25 werknemers in dienst hebt.

De transitievergoeding is maximaal € 75.000, tenzij uw medewerker meer dan € 75.000 verdient. Dan is de vergoeding maximaal 1 jaarsalaris.

Voor het betalen van de transitievergoeding kunt u met de medewerker een betalingsregeling afspreken.

U hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw medewerker.
- als uw medewerker onder de 18 jaar is en maximaal 12 uur werkt. Ook niet als u uw medewerker ontslaat als hij inmiddels 18 jaar is.
- als uw medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft.
- bij uw faillissement, uw surseance van betaling of als u in de schuldsanering zit.

De wijziging gaat in per 1 juli 2015.

2 Werkkostenregeling:

Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling voor alle werkgevers verplicht. Het keuzeregime van 2 regelingen voor werkkosten verdwijnt en de oude regeling komt met ingang van 2015 te vervallen.

In het belastingplan 2015 zijn de volgende aanpassingen van de werkkostenregeling aangekondigd:

- In de nieuwe werkkostenregeling wordt voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur het zogenoemde noodzakelijkheids criterium geïntroduceerd. Als een werknemer gereedschap, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zonder meer nodig heeft om zijn werk te doen, kan de werkgever deze verstrekken zonder fiscaal rekening te hoeven houden met het privévoordeel van de werknemer. Mede hierdoor vervalt het fiscale onderscheid tussen computers, smartphones en tablets. Voor de zakelijke iPad geldt bovendien niet langer de 'zakelijke gebruikseis' van meer dan 90%.
- Ook hoeft een werkgever nog maar 1 keer per jaar vast te stellen wat zijn verschuldigde belasting voor de werkkostenregeling is. Voorheen moest de werkgever dit per aangiftetijdvak bekijken. Voor concerns wordt het mogelijk om onder voorwaarden de werkkostenregeling op concernniveau toe te passen in plaats van per concernonderdeel.
- Tevens wordt het verschil tussen vergoedingen en

verstrekkingen weggenomen. Zaken die eerst alleen verstrekt mochten worden, mogen vanaf 1 januari 2015 ook onbelast worden vergoed. Daarnaast blijft onder de werkkostenregeling de regeling voor de personeelskorting voor producten eigen bedrijf bestaan.

- Om de wijzigingen in de werkkostenregeling binnen het budget te dekken, wordt de vrije ruimte verlaagd van 1,5% naar 1,2% van de totale loonsom van een bedrijf.

De wijziging gaat naar verwachting in per 1 januari 2015.

Let op: De ingangsdatum van deze (wets)wijziging is nog niet definitief. Inwerkingtreding is afhankelijk van goedkeuring door de Tweede en Eerste Kamer.

Voor een uitgebreidere toelichting van de werkkostenregeling verwijzen wij graag naar onze website www.vanderwiel.accountants onder het kopje "nieuws".

3 Modernisering regelingen voor verlof:

Er is een wetsvoorstel ingediend om de regels voor verlof in de Wet arbeid en zorg te vereenvoudigen. Hieronder volgen de belangrijkste wijzigingen :

Vaderverlof:

Vaders hebben nu recht op 2 werkdagen betaald kraamverlof. Straks hebben vaders ook recht op 3 werkdagen onbetaald verlof. De werkgever kan dit extra verlof niet weigeren. Overlijdt de moeder bij de geboorte van het kind? Dan krijgt de vader van het kind het bevallingsverlof van de moeder.

Kortdurend en langdurig zorgverlof:

Het wordt mogelijk kortdurend en langdurend zorgverlof op te nemen om andere mensen dan directie familieleden te helpen. De werknemer kan nu alleen langdurend zorgverlof opnemen bij zorg voor iemand met een levensbedreigende ziekte. Straks kan dit bij alle noodzakelijke zorg.

Bevallingsverlof:

Het bevallingsverlof wordt verlengd voor moeders van wie een baby na de bevalling of tijdens het bevallingsverlof in het ziekenhuis is opgenomen, bijvoorbeeld bij extreme vroeggeboorte. Zo hebben moeders van bijvoorbeeld couveusekinderen, nadat de baby uit het ziekenhuis komt, nog recht op 10 weken bevallingsverlof.

Let op: De ingangsdatum van deze (wets)wijziging is nog niet definitief. Inmiddels heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel en is de inwerkingtreding afhankelijk van de goedkeuring door de Eerste Kamer.


Van der Wiel
 Accountancy | Belasting | Advies

Badweg 2
8934 AA Leeuwarden

Postadres:
Postbus 1263
8900 CG Leeuwarden

T: (058) 284 82 84
F: (058) 280 07 50
E: info@van-der-wiel.nl