



Salaris Nieuwsbrief

Maart 2009

Inhoud

1. Bestelauto's – nieuwe regeling
2. Identificatieplicht werknemers
3. Kostenvergoedingen
4. (Deeltijd) ontslag werknemers

1. De Belastingdienst heeft met diverse belangenorganisaties een akkoord gesloten over versimpeling van de rittenregistratie voor bestelauto's. Werknemers zijn niet langer verplicht elke rit die zij rijden bij te houden in de bestelauto. Zij dienen vanaf heden alleen de begin en eindstand van de kilometerteller te noteren om bijtelling van de bestelauto te voorkomen. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat de werkgever schriftelijk met de werknemer heeft afgesproken dat: de werknemer niet tijdens werk- en lunchtijd privé-kilometers maakt, de werknemer een vereenvoudigde rittenregistratie bijhoudt en dat de werkgever de zakelijke adressen die zijn werknemer heeft bezocht in zijn administratie heeft staan. Om de afspraken tussen werkgever en werknemer vast te leggen heeft de Belastingdienst een model gemaakt welke te downloaden is bij de Belastingdienst. U kunt ook zelf afspraken maken maar deze dienen dan wel ter goedkeuring voorgelegd te worden aan de Belastingdienst.
2. Nog steeds blijkt bij veel bedrijven dat de identificatieplicht niet geheel duidelijk is of onjuist wordt gehanteerd. Het is verplicht bij aanvang van een dienstbetrekking de identiteit van de werknemer vast te stellen aan de hand van een paspoort, identiteitskaart of verblijfsdocument. Vervolgens dient u een kopie van dit identiteitsbewijs, dus ook de achterkant bij een identiteitskaart en alle informatie van een verblijfsdocument (tewerkstellingsvergunning), bij uw administratie te bewaren tezamen met de gegevens voor de loonheffingen. De werknemer dient namelijk nog steeds schriftelijk door te geven of de loonheffingskorting moet worden toegepast of niet. Dit dient te gebeuren onder vermelding van naam, voorletters, geboortedatum, BSN en het volledige adres.
3. De Belastingdienst kijkt nog steeds kritisch naar (vaste) kostenvergoeding die u of uw personeel ontvangt. Zorg er daarom voor dat hier geen twijfel over kan bestaan. Specificeer vooraf welke kosten er voldaan worden uit het afgesproken bedrag. Tevens is het noodzakelijk om regelmatig de kosten bij te laten houden over een periode van 3 maanden waaruit blijkt dat de verstrekte kostenvergoeding te rechtvaardigen is.
4. Het is in deze tijden mogelijk dat u door het teruglopen van werkzaamheden of tegenvallende omzetcijfers tijdelijk te veel personeel in dienst heeft. Om problemen te voorkomen zijn er verschillende manieren om (tijdelijk) uw personeelsbestand in te krimpen. Het is mogelijk om, in samenspraak met werknemers, zelf een arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit kan ook voor een gedeelte van de afgesproken arbeidsuren. Voor het deel waarvoor ontbinding wordt afgesproken heeft de werknemer, indien dit op een juiste manier gebeurt, recht op een WW-uitkering. Deze uitkering bedraagt de eerste 2 maanden 75% van het laatst verdiende loon en vervolgens 70% afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer. Ook is er ontslag via UWV Werkbedrijf (voorheen CWI) of de Kantonrechter mogelijk. Wanneer 1 van deze manieren van ontbinding bij uw bedrijf noodzakelijk is kunt u uw loonadviseur vragen u hierbij te assisteren.
Naast deze regelingen is er de bijzondere werktijdverkorting. Deze loopt af op 21 maart 2009. Minister Donner komt met een ander soort regeling welke zal aansluiten op deze regeling echter in een andere vorm.