

Geachte relatie,

Zoals u van ons gewend bent, ontvangt u iedere maand een nieuwsbrief met belangrijke onderwerpen. In de nieuwsbrief van augustus 2019 hebben wij de volgende nieuwsfeiten voor u samengevat:

1. Werknemer is ziek tijdens vakantie
2. Wet Banenafpraak
3. Werkkostenregeling – Gebruikelijkheidseis
4. Onze dienstverlening uitgelicht

### **1. Medewerker is ziek tijdens vakantie**

Als een medewerker tijdens zijn vakantie ziek wordt, dient hij dit zo snel mogelijk schriftelijk te melden. Als werkgever heeft u recht om uw medewerkers aan uw verzuimprotocol te houden. Een zieke medewerker moet zowel voor u als voor de Arbodienst bereikbaar zijn.

Als zijn fysieke toestand het toelaat, dan keert de medewerker zo snel mogelijk terug naar Nederland. De medewerker moet u een doktersverklaring kunnen overhandigen waarin staat wat de diagnose is, welke adviezen hij heeft gekregen en wat de verwachting is van de ziekteduur.

Pas nadat dit overhandigd is, dienen de vakantiedagen als ziektedagen gezien te worden aangezien de medewerker door de ziekte immers niet heeft kunnen genieten van zijn vakantie.

Per ziektegeval zal er een beoordeling gemaakt moeten worden of de medewerker echt niet heeft kunnen genieten van zijn vakantie en of de medewerker iets doet dat eventueel herstel in de weg staat.

Mocht u het vermoeden hebben dat dit wel het geval is, kunt u direct melding maken bij de bedrijfsarts. Deze zal u verder informeren.

### **2. Wet Banenafpraak**

In 2013 is de Wet Banenafpraak tot stand gekomen als onderdeel van de Participatiewet. Hierin staat opgenomen dat werkgevers, stapsgewijs, in totaal 100.000 banen moeten realiseren voor mensen met een ziekte of handicap.

Elk jaar wordt gekeken of de afspraak gehaald is. Wanneer deze niet gehaald wordt, zal de Quotumregeling ingaan. Deze regeling houdt in dat bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht worden gesteld om een bepaald aantal mensen met een ziekte of handicap in dienst te nemen.

In 2018 is een toename van 51.956 banen voor mensen met een ziekte of handicap gerealiseerd en is de doelstelling behaald.

Recent stelt staatssecretaris Van Ark in een brief aan de Kamer dat werkgevers die hun quotum niet halen een extra opslag aan Aof-premie dienen te betalen. Daarnaast wil de staatssecretaris dat er een bonus wordt gekoppeld aan deze quotumregeling. Werkgevers kunnen dan een beloning ontvangen als zij meer banen realiseren dan zij op basis van hun quotum verplicht zijn.

In de tweede helft van dit jaar verwacht staatssecretaris Van Ark het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer in te dienen. Vanwege de voorgenomen wijzigingen krijgen werkgevers tot 2022 geen quotumheffing opgelegd.

### **3. Werkkostenregeling – Gebruikelijkheidseis**

Onlangs is er een uitspraak geweest van de Hoge Raad welke heeft geoordeeld dat de Belastingdienst stevig in zijn schoenen moet staan om te concluderen dat een vergoeding of verstrekking niet voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium van de werkkostenregeling. Er dient keihard bewijs te zijn waaruit blijkt dat een dergelijke vergoeding in de branche niet gebruikelijk is en hierdoor niet ten laste van de vrije ruimte mag komen.

Dit geldt niet voor bedragen onder het grensbedrag € 2.400 per werknemer. Vergoedingen en verstrekkingen van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar worden door de belastingdienst te allen tijde als gebruikelijk gezien.

Indien er sprake is van een hogere vergoeding/verstrekking per werknemer en bij een belastingcontrole constateert de Belastingdienst dat de vergoeding/verstrekking niet gebruikelijk is, dient deze constatering altijd in twijfel getrokken te worden en dient er altijd nagevraagd te worden welk bewijs hiervoor aanwezig is.

De conclusie dat uitsluitend alles lager dan € 2.400 gebruikelijk is en alles hoger dan dit bedrag niet, is geen juiste onderbouwing.

#### 4. Onze dienstverlening uitgelicht

Naast het verzorgen van de salarisadministratie, kunnen wij u ook ondersteunen bij het opstellen van arbeidsovereenkomsten, gebruikersovereenkomsten voor de auto, telefoon of laptop en vaststellingsovereenkomsten bij ontslag.

Er zijn verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten mogelijk, waaronder een oproepovereenkomst, een min-max overeenkomst en een arbeidsovereenkomst met vast overeengekomen uren. Daarnaast zijn er per CAO specifieke arbeidsvoorwaarden vastgelegd welke in de arbeidsovereenkomst opgenomen kunnen of moeten worden. Wij dragen zorg dat de arbeidsovereenkomsten voldoen aan de geldende regels.

Een gebruikersovereenkomst kan voor alle materialen die u aan uw medewerkers ter beschikking stelt. Met deze overeenkomst legt u vast wat de rechten en plichten zijn. In een gebruikersovereenkomst voor een auto kunt u bijvoorbeeld vastleggen of, en voor hoeveel kilometer, de medewerker privé mag rijden, wie aansprakelijk is bij eventuele schade aan de auto en wat er met de auto gebeurt bij ziekte van werknemer. Zonder deze overeenkomst kunnen er tussen u, als werkgever, en de medewerker misverstanden ontstaan wat kan leiden tot vervelende situaties.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met uw medewerker kan op verschillende manieren. U kunt een verzoek indienen bij de kantonrechter of een verzoek indienen bij het UWV. Mocht de werkgever en de werknemer met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, kan gebruik gemaakt worden van een vaststellingsovereenkomst. In deze overeenkomst dienen verschillende bepalingen opgenomen te zijn waardoor uw medewerker na het beëindigen van de overeenkomst mogelijk gebruik kan maken van de WW. In deze overeenkomst leg je tevens alle afspraken vast welke gemaakt worden ten behoeve van de afwikkeling van de beëindiging.

Wanneer u over bovenstaande onderwerpen meer informatie wilt ontvangen of wanneer u denkt hiervoor in aanmerking te komen, verzoeken wij u contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groeten,



Michelle



Marga



Sylvia