

Indicator

16° jaargang - nummer 5
18 januari 2011

In dit nummer ...

Opbouw vakantiedagen

- Vakantiedagen in soorten en maten 1

Loonheffing

- De arbovoorziening belastingvrij, kunt u daar iets mee? .. 2

Re-integratie

- Uitgerangeerd of tweede spoor? 3

Loon tijdens ziekte

- Moet u nu álles of 70% doorbetalen? 4

Ontslag

- Met welk ontslagbijtje hakt u bij grensarbeiders? 5

Subsidie

- Overheid betaalt mee aan scholing 6

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Hoe ga ik om met oudere werknemers? 7

Meewerkende kinderen

- Nieuw Besluit meewerkend kind 8

Loonadministratie

- Shortlist eindejaars tips loonadministratie 8

OPBOUW VAKANTIEDAGEN

Vakantiedagen in soorten en maten

Uw werknemer heeft nog veel vakantiedagen staan en wil die graag uitbetaald hebben. U heeft gehoord dat dat niet mag. Is dat ook zo? Hoe zit dat precies?

Opbouw vakantiedagen. Volgens de wet bouwt een werknemer per jaar minimaal vier keer zijn wekelijkse arbeidsduur op aan vakantiedagen. Voor de liefhebber: u vindt dat in artikel 7:634 BW. Als een werknemer dus wekelijks 40 uur werkt, bouwt hij volgens de wet jaarlijks 160 uur vakantie op.

Wettelijke vakantiedagen. Dit minimumaantal vakantiedagen waarop de wet iedere werknemer recht geeft, worden ook wel de ‘wettelijke vakantiedagen’ genoemd. Deze wettelijke vakantiedagen moeten de werknemer de kans geven om vrij te nemen en uit te rusten. U snapt het misschien al: deze vakantiedagen mag u niet uitbetalen.

Bovenwettelijke vakantiedagen. In veel cao's en arbeidsovereenkomsten staat dat de werknemer méér vakantiedagen opbouwt. Zo zijn er cao's waarin 25 vakantiedagen worden opgebouwd. Alle vakantiedagen die boven het aantal wettelijke vakantiedagen uitgaan, worden de ‘bovenwettelijke vakantiedagen’ genoemd. Stel, uw werknemer heeft een vijfdaagse werkweek (40 uur) en 25 vakantiedagen. Hij bouwt dan jaarlijks 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen op.

Meer mogelijk met bovenwettelijke vakantiedagen. Met bovenwettelijke vakantiedagen kunt u meer kanten uit.

- U mag deze vakantiedagen uitbetalen als uw werknemer daarom vraagt. Zorg dat die mogelijkheid dan wel schriftelijk vastligt in een overeenkomst of reglement.
- Als in uw arbeidsovereenkomst of reglement staat dat de eerste twee ziektedagen voor rekening van uw werknemer komen, mag u daarvoor ook twee bovenwettelijke vakantiedagen afschrijven.
- Als in uw arbeidsovereenkomst of reglement staat dat uw werknemers maximaal vijf vakantiedagen mogen meenemen naar het nieuwe jaar en dat het meerdere vervalt, mag u alléén de bovenwettelijke vakantiedagen laten vervallen.



Op onze Download Zone: <http://personeel.indicator.nl> (PS 16.05.01) vindt u een praktische rekentool voor de registratie van vakantiedagen.



Vakantiedagen die de werknemer méér opbouwt dan viermaal zijn wekelijkse arbeidsduur, zijn bovenwettelijk. Deze dagen geven u meer mogelijkheden.

 LOONHEFFING

De arbovoorziening belastingvrij, kunt u daar iets mee?

U bent als werkgever verplicht op grond van de Arbowet te zorgen voor een veilige werkplek en veilige werkomstandigheden. Van doordraagjassen, zonnebrillen tot aan bureaustoelen toe. Wat kunt u daarmee?

Nieuw Besluit, nieuwe regels

In het Besluit van de staatssecretaris (nr. DGB2010/5419M gepubliceerd op 29 november 2010) is opnieuw vastgelegd wat er allemaal onder de arboverstrekingen valt. Het gaat dan bijvoorbeeld om kleding met bijzondere eigenschappen (isolerend of beschermend) die deel kan uitmaken van een arboplan en die tijdens werktijd wordt gedragen. Denk aan zonnebrillen voor chauffeurs, maar ook bureaustoelen, e.d. Concreet betekent dat dat u (ook zonder logo en andere eisen) een doordraagjas aan uw werknemer mag geven, als deze die voor zijn werk nodig heeft. Een mooie manier dus om uw werknemers te compenseren voor andere zaken die niet meer belastingvrij zijn.

Privébesparing. Naast kleding zijn ook andere vergoedingen en verstrekkingen samenhangend met arboverplichtingen belastingvrij, tenzij de werknemer hierdoor een aanmerkelijke privébesparing geniet. Vertaald naar de praktijk mag u bijvoorbeeld wel belastingvrij een bureaustoel van € 1.000,- geven voor op de werkvloer, maar als deze stoel voor de studeerkamer thuis is waar hij niet werkt, dan is deze stoel niet belastingvrij.

Thuiswerkers?

Wilt u uw werknemer een arbovoorziening geven of de kosten daarvoor vergoeden voor de werkruimte thuis? Dat kan belastingvrij, maar zorg dat wel dat u aannemelijk kunt maken dat deze arbovoorziening (bijvoorbeeld een goede lamp of een bureaustoel) regelmatig wordt gebruikt voor het werk. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door vaste thuiswerkdagen af te spreken of bepaalde werkzaamheden die altijd vanuit thuis dienen plaats te vinden.



Arbovoorzieningen zijn ook vanaf 2011 gewoon belastingvrij. Een mooie manier om uw werknemers te compenseren voor andere zaken die niet meer belastingvrij zijn. Voor ingeleende krachten heeft u overigens ook de zorgplicht voor een veilige werkomgeving. Check wel de voorwaarden voor u investeert.

Let op. Uw verplichting om te zorgen voor een veilige werkomgeving ziet ook op de werkruimte thuis van de werknemer.

Voorwaarden! Volgens de staatssecretaris is er sprake van een belastingvrije arboverstreking als aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

- de werkgever heeft een arboplan;
- de verstrekking maakt daar in redelijkheid deel van uit;
- de verstrekking vindt tijdens werktijd plaats;
- de werknemer is geen eigen bijdrage verschuldigd;
- er is geen sprake van een aanmerkelijke privébesparing van de werknemer.

Tip. In een arboplan kunnen zaken als een cursus 'Stoppen met roken', 'Omgaan met stress' of 'Afval- len' zijn opgenomen, maar bijvoorbeeld ook een stoelmassage. Houd dan wel rekening met de hiervoor genoemde voorwaarden en zorg dat de arbovoorziening in uw arboplan staat en dat die tijdens werktijd plaatsvindt. U kunt zo twee vliegen in één klap slaan. U maakt werknemers fiscaalvriendelijk blij en u krijgt ook nog eens gezondere werknemers!

Let op. U bent ook voor uitzendkrachten en ingeleende krachten verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving.

Subsidie! Heeft u werknemers in dienst die gedeeltelijk arbeidsgehandicapt zijn, dan kan het zijn dat u ook voor een subsidie voor aanpassing van de werkplek in aanmerking komt. Informeer daarnaar bij het UWV.



Uitgerangeerd of tweede spoor?

Als Jeanine, werknemster van wasserij Groen, ziek wordt, doet Groen er alles aan om haar te re-integreren. Toch krijgt Groen een sanctie van het UWV. Had Groen die kunnen voorkomen? Wanneer moet u buiten de deur gaan zoeken?

Voorbeeld. *Jeanine de Wit werkt al jarenlang in een wasserij en heeft echter de laatste tijd veel klachten. Ze wordt ziek en ze wordt daarna eigenlijk alleen nog maar zieker. Werken in de wasserij gaat niet meer en Groen denkt dat zij nergens meer aan de slag kan en komt. Jeanine kan immers niets meer. Na twee ziektejaren weigert het UWV de WIA-keuring uit te voeren. Volgens het UWV had Groen Jeanine moeten re-integreren in het tweede spoor. Groen moet 'voor straf' een jaar extra het loon doorbetalen.*

Bedrijfsarts eerst aan zet

Of uw werknemer écht niet meer bij u kan werken, moet altijd worden beoordeeld door de bedrijfsarts. Hij heeft het laatste woord. Schakel dus altijd uw bedrijfsarts in, ook als uw werknemer toch niet meer aan het werk komt. Pas als de bedrijfsarts stelt dat er geen benutbare mogelijkheden meer zijn en hij dit medisch gezien ook kan onderbouwen, is geen re-integratie mogelijk. Dat zal echter niet zo snel het geval zijn.

In alle andere gevallen is re-integratie mogelijk en zult u als werkgever moeten aantonen de juiste wegen bewandeld te hebben. Alleen zo kunt u voorkomen dat u (als sanctie) het loon een jaar langer moet doorbetalen.

Hoe werkt zo'n tweede spoor?

Als de bedrijfsarts heeft vastgesteld welke beperkingen de medewerker heeft, moet de arbeidsdeskundige bekijken wat de werknemer nog kan verdienen, rekening houdend met zijn beperkingen.

Let op. Meestal zal de bedrijfsarts/uw Arbodienst u adviseren een arbeidsdeskundige in te schakelen. Blijf kritisch want u blijft zélf verantwoordelijk.



Blijf alert op de mogelijkheden van uw werknemer. Houd contact! Stel u als werkgever op de hoogte en schakel zo nodig hulp in bij het extern zoeken naar ander werk. Voorkom zo hoge boetes!

Een arbeidsdeskundig onderzoek in combinatie met de medische beperkingen, leidt tot een oordeel over de mogelijkheden van de zieke medewerker. En als er geen mogelijkheden zijn binnen uw eigen bedrijf, zult u moeten uitwijken naar 'het tweede spoor'. In zo'n tweede spoor zoekt u naar re-integratiemogelijkheden voor uw werknemer buiten uw eigen organisatie.

Tip. Zorg dat u re-integratie in het tweede spoor uiterlijk na één jaar inzet. Het UWV kijkt hier steeds strenger naar. Wilt u dat niet of wil uw werknemer dat niet? Laat het UWV dan een deskundigenoordeel geven over de re-integratie in het eerste jaar. Zo weet u zeker dat u later niet voor verrassingen komt te staan, zoals het opleggen van een sanctie door het UWV.

Tip. Houd de vinger aan de pols bij uw Arbodienst. U blijft immers verantwoordelijk voor uw zieke medewerker. Vraag bij twijfel een deskundigenoordeel (second opinion) over de re-integratie aan bij het UWV. Dat kost u € 50,-, maar het geeft veel zekerheid én minder risico van een sanctie.

Dichte deur

Wanneer? Uw zieke medewerker komt niet snel in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hij krijgt pas een uitkering als hij meer dan 35% van zijn verdien capaciteit verliest, gerekend over alle functies. Dus niet alleen het verlies aan loon in zijn eigen functie maar ook het verlies in een eventueel andere functie die hij met zijn mogelijkheden nog kan uitvoeren.

Tip. Bekijk al in een vroeg stadium of de werknemer nog kan terugkeren in uw bedrijf. Start anders snel het tweede spoor op.

 LOON TIJDENS ZIEKTE

Moet u nu álles of 70% doorbetalen?

Als uw werknemer ziek wordt, moet u het loon 'gewoon' doorbetalen. In de praktijk blijkt dat daarover nogal wat misverstanden bestaan. Moet u bijv. rekening houden met de wet, de cao of de arbeidsovereenkomst? En in welke volgorde?

In het arbeidsrecht is de hoofdregel dat u als werkgever alleen loon hoeft te betalen aan uw werknemer als hij werkt. Uitgangspunt is dus 'geen arbeid, geen loon'.

Geen arbeid, geen loon?

De regel 'geen arbeid, geen loon' kent enkele uitzonderingen. De belangrijkste uitzondering is dat de werkgever het loon moet betalen als de werknemer ziek is. Als werkgever moet u uw werknemer 70% van zijn periodieke loon betalen als hij ziek is.

Let op. Als het loon van uw werknemer voor een deel bestaat uit bijv. provisie, moet u 70% doorbetalen van het gemiddelde loon dat uw werknemer zou kunnen verdienen als hij niet ziek zou zijn.

Grenzen aan het loon tijdens ziekte

Minimumloon als ondergrens. U moet uw werknemer het eerste ziektejaar in ieder geval het minimumloon betalen. Oók als dat meer is dan 70% van het loon van de werknemer.

Ondergrens in tweede jaar. In het tweede jaar dat uw werknemer ziek is, moet u volgens de wet 'gewoon' 70% van het loon doorbetalen. Oók als dat minder is dan het minimumloon.

Maximumdagloon als bovengrens. De wet geeft niet alleen een ondergrens voor het loon tijdens ziekte, maar kent ook een bovengrens. Deze bovengrens is het zogenaamde 'maximumdagloon' voor de sociale verzekeringen. Het maximumdagloon bedraagt op 1 januari 2011 € 188,88 bruto en dit bedrag wordt ieder halfjaar aangepast.

Tip. U hoeft nooit meer dan 70% van het maximumdagloon door te betalen tijdens ziekte.



U moet in principe twee jaar 70% van het loon doorbetalen aan uw zieke werknemer. Afwijken mag en moet soms van uw cao. Leg de loondoorbetalingsregeling vast in uw arbeidsovereenkomst mét een eenzijdig wijzigingsbeding.

Wanneer aanvullen?

Aanvullen. De wet geeft alleen een minimum: 70% van het loon. U mag daarvan afwijken in het voordeel van uw werknemer. Maar het kan ook zijn dat dat moet van uw cao.

Let op. Veel cao's kennen een regeling waarbij de werknemer in het eerste jaar van zijn ziekte zijn volledige brutoloon ontvangt.

Individuele afspraken. Ook zonder dat dit moet van de cao zijn er veel werkgevers die hun zieke werknemers vrijwillig het volledige loon doorbetalen. Vaak is dat dan ook in de arbeidsovereenkomst met de werknemer afgesproken.

Prikkel. Sociale partners in cao's streven er overigens naar dat er maximaal 170% van het loon in de 104 weken van ziekte wordt uitbetaald. Met deze financiële beperking hopen zij de werknemer te stimuleren tot herstel en re-integratie.

Kan het ook minder?

Wachtdagen. De wet geeft u de mogelijkheid schriftelijk zogenaamde 'wachtdagen' af te spreken. De werknemer krijgt dan de eerste twee ziektedagen in de 104 weken niet uitbetaald.

Let op. Sommige cao's kennen wachtdagen of verbieden deze juist.

Tip. Neem naast de regeling van loondoorbetaling (waarin evt. ook wachtdagen zijn opgenomen) ook een wijzigingsbeding op in de arbeidsovereenkomst. Zo kunt u de regeling evt. nog aanpassen.

Let op. Heeft u niets op papier gezet? Dan kijkt een rechter vaak naar wat in uw bedrijf vaste praktijk is (LJN: BN8258). Als u altijd het volledige loon doorbetaalt, moet u dit voor álle werknemers doen.

 ONTSLAG

Met welk ontslagbijtje hakt u bij grensarbeiders?

U wilt afscheid nemen van een Duitse werknemer en laat hem de keuze: een beëindigingsovereenkomst tekenen of de zaak aan de rechter voorleggen. Maakt het dan wat uit dat u hier te maken heeft met een grensarbeider?

Zolang uw werknemer in Nederland woont en werkt, is er geen probleem. U kunt dan hakken met het bij u bekende 'ontslagbijtje'.

Maak afspraken

Arbeidsovereenkomst. Het komt regelmatig voor dat een Nederlands bedrijf werkt met grensarbeiders, uit bijvoorbeeld Duitsland. Vaak zal in de arbeidsovereenkomst staan dat een eventueel geschil moet worden voorgelegd aan de Nederlandse rechter en dat de Nederlandse wet dan van toepassing is.

Tip. Neem in de arbeidsovereenkomst met een werknemer die in het buitenland woont, op dat de Nederlandse rechter bevoegd is én dat het Nederlandse recht van toepassing.

Als er niets is afgesproken?

Als u niets heeft afgesproken en u heeft iets uit te vechten met uw werknemer, dan wordt het lastig. Kunt u dan 'gewoon' naar de Nederlands rechter als uw werknemer over de grens woont?

EEX. De Europese EEX-Verordening (EEX-Vo) bepaalt dat u uw werknemer alleen in het land waar hij woont, voor de rechter mag oproepen. U mag de werknemer die in Duitsland woont dus alleen maar bij de Duitse rechter oproepen.

Tip. De EEX-Vo is alleen van toepassing op gerechtelijke procedures, zoals een ontbindingsprocedure. Het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV Werkbedrijf valt daar niet onder. U kunt dus voor een ontslagvergunning van uw Duitse werknemer wel gewoon bij het UWV Werkbedrijf terecht. Niet alle ontslagprocedures lenen zich hier echter voor.



Neem een beding op in uw arbeidsovereenkomst waarin u bepaalt aan welke rechter u eventuele geschillen zult voorleggen én welk recht dan van toepassing is. Geen beding? Probeer dan op dat moment nog af te spreken dat de Nederlandse rechter bevoegd is.

Tegenvordering. Een werknemer kan zijn werkgever oproepen in zijn woonplaats óf in het werkland (Nederland). Als uw werknemer u voor de Nederlandse rechter daagt, geeft dat u de mogelijkheid uw werknemer voor dezelfde rechter op te roepen. Het moet dan wél gaan om iets dat te maken heeft met zijn vordering.

Wiens recht gaat er voor?

Welk recht? Stel, u bent bij een Duitse rechter, past die dan het Nederlandse recht toe of juist het Duitse? Ook daar is weer een verdrag voor: het Rome I-verdrag. Dit verdrag stelt dat werkgever en werknemer in eerste instantie zelf mogen kiezen. Hebben zij dat niet gedaan, dan geldt het recht van het land waar wordt gewerkt.

Forumkeuze. Wilt u voorkomen dat u ineens voor een buitenlandse rechter moet verschijnen? Probeer dan ná het ontstaan van het geschil met uw werknemer af te spreken aan welke rechter u het geschil voorlegt. Juristen spreken dan van 'forumkeuze'. Dat kan uitdrukkelijk gebeuren in een forumkeuzebeding waarin u afspreekt de zaak aan de Nederlandse rechter voor te leggen.

Stilzwijgen. Het kan ook stilzwijgend. Als u een procedure start en uw werknemer verschijnt voor de Nederlandse rechter om te protesteren tegen uw vordering, dan zal de rechter aannemen dat hij bevoegd is over de zaak te oordelen.

Tip. Het is altijd verstandig éérst te proberen of u geen afspraken kunt maken met uw werknemer over het ontslag. Komt u er samen uit? Dan is het verstandig naast een beëindigingsovereenkomst ook nog een beschikking van de rechter te vragen. Zo stelt u een buitenlandse werkloosheidsuitkering veilig.

 SUBSIDIE

Overheid betaalt mee aan scholing

Stilstand is achteruitgang. Daarom is het goed voor u én voor uw medewerkers als zij opleidingen volgen. Veel ondernemers zijn echter huiverig voor de kosten. Hoe betaalt de fiscus nu mee? Waar kunt u uw voordeel mee doen?

Waarom? Voor scholing van uw medewerkers zijn goede redenen; u verbetert de motivatie, de productiviteit en uw concurrentiepositie.

WVA

Investeren in kennis hoeft niet per se duur te zijn, want de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) komt u tegemoet.

De WVA is een fiscale stimuleringsregeling waarmee u een aanzienlijke vermindering van de belasting- en premieafdracht kunt krijgen. De WVA kent fiscale voordelen voor verschillende typen werknemers.

Tip. U heeft vooraf géén toestemming nodig van de Belastingdienst, maar u moet wel rekening houden met de administratieve eisen en het toetsloon. Het toetsloon mag niet hoger zijn dan een grensbedrag van ± 130% van het minimumloon.

WVA Startkwalificatie

Elke werknemer moet tegenwoordig een onderwijsniveau te hebben van ten minste mbo 2-niveau, havo of vwo. Als u, als werkgever, ervoor zorgt dat een werkzoekende die nog niet zo'n diploma heeft, een startkwalificatie haalt, dan kunt u een korting krijgen van maximaal € 3.247,- per kalenderjaar. Om voor deze korting in aanmerking te komen, moet u een 'Verklaring werkloze' hebben van UWV Werkbedrijf én de werknemer moet als werkloos ingeschreven staan vóórdat hij bij u in dienst treedt.



Een formulier om een 'Verklaring werkloze' aan te vragen, kunt u gratis downloaden van <http://personeel.indicator.nl> (PS 16.05.06).



Als u een medewerker een opleiding aanbiedt voor een startkwalificatie op de arbeidsmarkt, voor een ervaringscertificaat of om zijn opleidingsniveau te verhogen, komt u in aanmerking voor belastingvoordeel. U kunt de tegemoetkoming eenvoudig verrekenen met uw loonheffing.

WVA EVC (ervaringscertificaat)

Met een ervaringscertificaat wordt in kaart gebracht wat uw medewerker kan en op welk niveau hij inzetbaar is. Als werknemers daarna een opleiding gaan volgen, kunnen ze bijv. een vrijstelling krijgen voor een deel van die opleiding.

De fiscus biedt u een korting van € 325,- per medewerker die een EVC haalt. U heeft hiervoor de verklaring nodig van een erkend EVC-aanbieder dat de werknemer een EVC-traject heeft gevolgd.

Verhoging opleidingsniveau

Als uw medewerker een hogere opleiding gaat volgen die relevant is voor zijn huidige of een toekomstige functie bij u als werkgever, wordt er een belastingvoordeel gegeven van € 500,- per werknemer.

Hoe?

Als u aan de voorwaarden voldoet, dan kunt u heel gemakkelijk het bedrag van de afdrachtverminderingen onderwijs aftrekken van het totale bedrag aan loonheffing.

Handige websites. Informatie over de WVA de en voorwaarden om voor de fiscale voordelen in aanmerking te komen, vindt u op deze websites:

- <http://www.belastingdienst.nl> voor alle categorieën werknemers en leerlingen kunt u informatie vinden over de afdrachtvermindering onderwijs mét alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor de belastingvoordelen;
- <http://www.ervaringscertificaat.nl> voor meer informatie over het ervaringscertificaat;
- <http://www.kenniscentrumevc.nl> voor een overzicht van erkende EVC-aanbieders.

 LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

Hoe ga ik om met oudere werknemers?

In verband met de vergrijzing zult u steeds vaker te maken krijgen met oudere werknemers. Daar moet u mee om kunnen gaan. Oudere werknemers gaan anders om met werk en collega's dan jongere werknemers.

Leeftijdverschillen. Oudere werknemers zitten anders in elkaar dan jongere werknemers. Dat heeft niet alleen te maken met hun leeftijd, maar ook met een generatieverschil of een verschil in levensfase. Oudere werknemers zijn niet altijd opgegroeid in het digitale tijdperk en communiceren daarom vaak ook anders. Aan de andere kant brengt het ouder worden vaak ook fysieke belemmeringen met zich mee. Met alert beleid hoeft dat niet per se een bezwaar te zijn.

Let op. U zult de wijze waarop u oudere werknemers inzet, steeds meer moeten aanpassen aan hun talenten, ervaring en leeftijd.

Nieuwe arbeidsvoorwaarden?

De beloning en taakhoud. Jongere werknemers belooft u wellicht op basis van leeftijd en de jaren dat ze bij u in dienst zijn. Oudere werknemers kunt u daarentegen beter belonen voor hun kennis, houding en vaardigheden (competenties).

Tip. Geef oudere werknemers fysiek minder belastende taken en laat ze hun ervaring delen met minder ervaren werknemers. Geef ze een soort 'voorman-functie' of stel ze aan als aanspreekpunt voor jongeren (als een soort mentor), zodat ze hun expertise door kunnen geven.

Arbeidsuren. Oudere werknemers hebben soms behoefte aan meer vrije tijd. Houd daarom rekening met variabele arbeidsvoorwaarden, zoals werktijden en extra verlof. Wellicht dat men van een 40- of 36-urige werkweek naar een 32-urige werkweek wil.

Hoe stuurt u oudere werknemers aan?

Oudere werknemers halen hun motivatie in het algemeen uit andere dingen dan jonge werkne-

mers. Erkenning voor hun werk en voldoende onderling contact vindt men heel belangrijk. Omdat ze zich vaak zeer betrokken voelen bij het bedrijf, hechten ze zich ook meer aan het bedrijf dan jongere werknemers.

Oudere werknemers stuurt u dus anders aan dan jongeren. Ze kunnen zelfstandiger werken, geven meer om waardering, complimenten, contact, respect en erbij horen.

Ontwikkel een leeftijdsbewust beleid

Wacht niet te lang met het nadenken over leeftijdsbewust beleid. Dat kan door na te gaan hoeveel mensen boven de 45 jaar u in dienst heeft.

Maak een plan om ze aan u te binden en kom ze zo goed mogelijk tegemoet qua arbeidsvoorwaarden. U kunt de volgende aanpak toepassen. Deel werknemers per leeftijdsgroep in, bijv. 45-55, 55-65, >65 en plaats er opmerkingen bij die dan van toepassing zouden kunnen zijn.

Voorbeeld. 2011: Johan van Dal - 46 jaar. 15 jaar werkervaring. Heeft veel gezag bij jongere collega's en wordt regelmatig om advies gevraagd. Rijp voor promotie. Cursus laten volgen om werkvoorbereider te worden.

Volg de overheidsmaatregelen

De overheid komt met grote regelmaat met nieuwe of aangepaste regels voor oudere werknemers. Denk aan doorwerkbonussen en premiekortingen. Ook gebruikmaking van de levensloopregeling (die naar alle waarschijnlijkheid in 2011 weer gaat veranderen) speelt bij oudere werknemers vaak een rol. U komt er dus niet onderuit om deze maatregelen te blijven volgen.



Ontwikkel een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Profiteer van de kennis en ervaring van oudere werknemers, maar houd qua arbeidsvoorwaarden ook rekening met hun speciale behoeften.

COLOFON

Hoofredacteur:

mevr. mr. M.C.M. Bax-Cleven

Eindredacteur:

L.J.W.M. Winter

Aan dit nummer werkten mee:

mevr. mr. A.H.G.M. van den Boomen-
Meeuwissen

juridisch adviseur arbeidsrecht

mevr. mr. L. Bource

adviseur loonbelasting en sociale
verzekeringen

mevr. mr. A.P.J. Cordang

advocaat

mr. R.M.I. Cornelissen

advocaat

mevr. drs. A. Kalijan

P&O-adviseur

mevr. I. Merks

sociaal zekerheidsadviseur

mevr. C. Peels

personeelsadviseur/personal coach

mr. A.M.T. Sniijders

advocaat

GRATIS Download Zone

Modellen, tabellen, vonnissen, ...

<http://personeel.indicator.nl>

Dit is een uitgave van:

Indicator

Schootense Dreef 31

Postbus 794

5700 AT HELMOND

Abonnementen:

Tel.: 0492 - 59 31 31

Fax: 0492 - 59 31 00

E-mail: abonnementen@indicator.nl<http://www.indicator.nl>

Uw adviesbrief online:

<http://www.tipsenadvies-personeel.nl>

TIPS & ADVIES

is een wettelijk geregistreerd merk.



MEEWERKENDE KINDEREN

Actua

Nieuw Besluit meewerkend kind

Als u aan uw kinderen maaltijden verstrekt of deze kinderen wonen bij u in, dan moet u hier een bedrag voor meenemen in de loonadministratie. Dat geldt uiteraard alleen als u de kosten hiervoor meeneemt als bedrijfskosten. Tot en met 2010 golden de volgende normbedragen voor de waardering: inwoning € 7,25 per dag, kleding € 1,35 per dag, maaltijd € 4,20 voor een warme maaltijd en € 2,20 voor een broodmaaltijd.

Let op. Door een recent Besluit wijzigt deze regeling per 1 januari 2011. Hoe?

WAT	U KIEST OVERGANGSREGELING	U KIEST WERKKOSTENREGELING
Maaltijden	€ 4,20 (warme maaltijd), € 2,20 (broodmaaltijd)	€ 2,90 ongeacht karakter
Kleding	Waarde economisch verkeer (tenzij werkkleding)	Waarde economisch verkeer (tenzij werkkleding)
Inwoning	15% van huur of huurwaarde	€ 5,- per dag

Tip. Als u aannemelijk kunt maken dat de bedragen uit de tabel te hoog zijn, dan mag u ook rekening houden met de daadwerkelijke kosten.

De waarderingen voor maaltijden, kleding en inwoning van meewerkende kinderen veranderen per 2011. Zie de tabel hierboven.



LOONADMINISTRATIE

Nu aan de orde

Shortlist eindejaarstips loonadministratie

In 2011 volgt de eindejaarsverwerking zoals u weet. Het is slim nog even stil te staan bij een paar tips om ook uw loonadministratie goed voor te bereiden op het nieuwe jaar.

- Werken er zelfstandigen voor u? Vraag hen dan om een nieuwe geldige VAR(-dga of -wuo) en controleer deze bij twijfel.
- Wilt u voortaan de loonstrook digitaal versturen, regel dit dan tijdig.
- De werkkostenregeling komt eraan. Weet u nog niet of u gaat meedoen? Kies dan voor de overgangsregeling, maar ga wel aan de slag met het u voorbereiden op de werkkostenregeling.
- Stelt u leaseauto's of auto's van de zaak mede voor privégebruik ter beschikking van werknemers die deze auto niet voor privédoeleinden gebruiken? Ga na of u voor al deze werknemers beschikt over een 'Verklaring geen privégebruik'.
- Ga na of u na invoer van de werkkostenregeling nog wel een kerstpakket wilt geven. Een kerstpakket is onder de werkkostenregeling immers niet meer tegen een bijzonder tarief van 20% belast.

Ga aan de hand van de shortlist na of deze zaken bij u spelen en ga goed voorbereid het nieuwe jaar in.