

NIEUWSBRIEF JULI 2014

Bijgaand ontvangt u onze nieuwsbrief, met daarin deze keer speciale aandacht voor de werkkostenregeling en de Wet Werk en Zekerheid die beide vanaf 1 januari 2015 in werking treden.

Werkkostenregeling

De afgelopen jaren bestonden er twee regelingen voor werkkosten naast elkaar. Vanaf 1 januari 2015 komt er één verbeterde regeling en wordt de werkkostenregeling (hierna WKR) voor alle werkgevers verplicht van toepassing. Het huidige keuzerecht vervalt. De basis van de werkkostenregeling blijft ongewijzigd, maar de minister van Financiën wil nog een aantal verbeteringsvoorstellen aanbrengen. Deze heeft hij in een brief aan de Tweede Kamer toegelicht :

- Voor gereedschappen, computers en mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur (zoals een I-pad of tablet) gaat het noodzakelijkheids criterium gelden. Dat betekent dat indien werkgevers van mening zijn dat het voor werknemers noodzakelijk is bepaalde voorzieningen te hebben voor de uitvoering van hun werk, dat deze zaken vanaf 1 januari 2015 door werkgever onbelast aan werknemers mogen worden gegeven, ongeacht of en hoe vaak de voorzieningen ook voor privé doeleinden worden gebruikt.
- De oude regeling voor korting op producten uit het eigen bedrijf wordt weer ingevoerd. Deze regeling houdt in dat een werkgever aan zijn werknemers een onbelaste korting of vergoeding mag geven van maximaal € 500 per jaar (of 20% van de waarde van het product) als zij producten uit de onderneming van werkgever aanschaffen.
- Een aantal werkplek gerelateerde zaken die nu alleen belastingvrij zijn als ze ter beschikking worden gesteld worden vanaf 1 januari 2015 ook belastingvrij als ze worden vergoed of verstrekt. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan werkkleding (mits voldoet aan gestelde eisen) en arbo gerelateerde zaken.
- Een werkgever hoeft voortaan nog maar één keer per jaar vast te stellen of de vrije ruimte wordt overschreden en kan dan de eventueel verschuldigde belasting in het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar afdragen.
- Binnen concernverhoudingen hoeft geen splitsing meer gemaakt te worden, maar de WKR mag samengevoegd voor het gehele concern worden beoordeeld en toegepast. Van een concern is sprake bij minimaal 95% aandelenbezit van de moedermaatschappij in de dochtermaatschappijen.

De maatregelen zullen worden meegenomen in het met Prinsjesdag in te dienen wetsvoorstel Belastingplan 2015 zodat ze per 1 januari 2015 kunnen worden ingevoerd. Om de maatregelen budgetneutraal in te kunnen voeren wordt het percentage vrije ruimte verlaagd van 1,5% naar 1,2% van de fiscale loonsom. Vanaf 1 januari 2015 geldt dan :

- saldo aangewezen en gewaardeerde werkkosten valt binnen de vrije ruimte : er is geen eindheffing verschuldigd door werkgever
- saldo aangewezen en gewaardeerde werkkosten is groter dan de vrije ruimte : er is 80% eindheffing verschuldigd door werkgever over het surplus.

De veranderingen hebben natuurlijk ook gevolgen voor werkgevers die al zijn overgestapt op de WKR. Zij zullen mogelijk nieuwe keuzes moeten maken.

Om de regeling per 1 januari 2015 in te kunnen voeren dienen er een aantal stappen te worden gemaakt :

- Er dient een inventarisatie plaats te vinden van alle bestaande vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikkingstellingen en een indeling in een aantal categorieën.
- Bepaling van de vrije ruimte en bepalen of de aangewezen en gewaardeerde werkkostenvergoedingen en verstrekkingen binnen deze vrije ruimte vallen.
- Implementatie van de WKR in zowel de loonadministratie als de financiële administratie.

Graag zijn wij u behulpzaam bij de te nemen stappen en de verdere uitvoering van de werkkostenregeling. Neemt u hiervoor gerust contact op met ons kantoor, telefoonnummer 0573-441902, zodat wij u nader kunnen informeren en adviseren.

Wet Werk en Zekerheid

Onlangs is de Wet Werk en Zekerheid aangenomen. Deze wet heeft belangrijke gevolgen voor het arbeidsrecht. De genomen maatregelen brengen wijzigingen mee rond de bescherming van tijdelijke arbeidscontracten, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW). De maatregelen gaan in op verschillende tijdstippen. De belangrijkste maatregelen vermelden wij hier.

Ingang per 1 januari 2015 :

- Geen proeftijd meer bij tijdelijke contracten van maximaal 6 maanden.
- In principe geen concurrentiebeding meer bij tijdelijke contracten tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden.
- Diverse mogelijkheden om in de uitzendsector bij cao af te wijken van de termijn van 26 weken (uitzendbeding, ketenbepaling en loondoorbetaling) worden beperkt tot maximaal 78 weken.
- Bij tijdelijke contracten van 6 maanden of meer moet de werkgever – op straffe van een boete - uiterlijk 1 maand voor het aflopen van het contract werknemer schriftelijk informeren of het contract wordt voortgezet of niet.

Ingang per 1 juli 2015 :

- Er mag gedurende maximaal 2 jaar met tijdelijke contracten worden gewerkt (momenteel is dit 3 jaar).
- Er moet tenminste een half jaar tussen ketens zitten, voordat een keten opnieuw mag beginnen (momenteel is dat 3 maanden).
- De ketenbepaling voor uitzendovereenkomsten gaat in na maximaal 78 weken. Momenteel is dat na 26 weken, maar daarvan kan middels de cao onbeperkt van worden afgeweken.
- Werkgevers kunnen niet meer kiezen of ze een werknemer via de kantonrecht of via het UWV ontslaan. Er komt een voorgeschreven route per geval. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid loopt via het UWV, ontslag op persoonlijke gronden loopt via de kantonrechter.
- Er komt een ontslagvergoeding (transitievergoeding) voor iedereen die tenminste 2 jaar in dienst is geweest. De vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar. Vanaf het 10^e jaar is dat een ½ maandsalaris. De vergoeding bedraagt maximaal € 75.000 of maximaal een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan dat bedrag.
- Voor beëindigingsovereenkomsten geldt voor werknemer een bedenktijd van 2 weken.
- Werknemers moeten sneller ander werk accepteren, na een ½ jaar WW wordt alle arbeid als passend gezien. Dit gaat ook gelden voor de Ziektewet.
- Werken vanuit de WW loont : er komt een systeem van inkomensverrekening vanaf de eerste WW dag. Is het nieuwe loon lager dan ontvangt uitkeringsgerechtigde door de verrekening toch een hoger inkomen.

Ingang 1 januari 2016 :

- Kortere uitkeringsduur : de maximale periode WW wordt verkort van 38 naar 24 maanden.
- Lagere opbouw WW recht
- Meer begeleiding van werk naar werk.

Mocht u meer informatie willen hebben over de Wet Werk en Zekerheid, neem dan contact op met ons kantoor, telefoonnummer 0573-441902, zodat wij u nader kunnen informeren en desgewenst kunnen adviseren.

Barchem, juli 2014