

## Versoepeling Arbeidsomstandighedenwet voor kleinere bedrijven

Op 21 december 2010 heeft de Eerste Kamer een wetsvoorstel (nr. 32 397) aangenomen dat leidt tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet. De wet behelst een versoepeling ten aanzien van de toetsing door een arbokerndeskundige van de risico inventarisatie en evaluatie (ri&e). Nu moet een ri&e worden getoetst door een arbokerndeskundige of een gecertificeerde arbodienst of kan er gebruik worden gemaakt van een model dat bij CAO is vastgelegd. Nieuw is dat werkgevers met ten hoogste 25 werknemers, die gebruikmaken van een ri&e-instrument, zonder dat dit wordt vastgelegd in een CAO of genoemde regeling, onder voorwaarden, de verplichte bijstand door een arbokerndeskundige bij de toetsing van een ri&e niet meer nodig hebben. Voorwaarde is dan wel dat wordt gebruikgemaakt van een instrument dat is aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of een door de Minister aangewezen instelling (waarschijnlijk Arbeidsinspectie). Aan het gebruik van dit ri&e-instrument zullen in het Arbobesluit wel nadere voorwaarden worden verbonden. Verwacht wordt dat er bijvoorbeeld gebruik kan worden gemaakt van een instrument dat een werkgeversorganisatie heeft opgesteld en heeft aangemeld. Voor bedrijven met in de regel ten hoogste 25 werknemers die bij het opstellen van een ri&e géén gebruik hebben gemaakt van een aangemeld ri&e-instrument of van een model vastgelegd in een CAO of regeling, blijft de noodzaak van bijstand door een arbokerndeskundige onverkort van kracht.

Deze wijziging zou in werking treden per 1 januari 2011, maar het Koninklijk Besluit is nog niet genomen. Normaliter zou de wet dan op 1 juli 2011 in werking treden, maar mogelijk gaat de wijziging al per 1 april 2011 in. De Arbeidsinspectie heeft laten weten dat zij in principe niet meer handhavend zal optreden als de kleine werkgever al heeft geanticipeerd op de nieuwe wetgeving. Dit als reactie op de aankondiging van minister Kamp dat de Arbeidsinspectie strenger zal optreden tegen bedrijven die hun (getoetste) ri&e niet kunnen overleggen.



## Stilzwijgende verlenging arbeidsovereenkomst leidt tot verliesgelding concurrentiebeding

U bent met een werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen, waarin een concurrentiebeding is opgenomen en u wilt deze overeenkomst verlengen. Verlengt u dan automatisch ook de werking van het concurrentiebeding? De kantonrechter heeft in verschillende uitspraken beslist dat dit niet zo is. U doet er dan ook verstandig aan de arbeidsovereenkomst niet stilzwijgend te verlengen, maar expliciet opnieuw een arbeidsovereenkomst aan te gaan met daarin een concurrentiebeding. Het concurrentiebeding verliest anders zijn gelding.



## Belastingdienst belt om auto van de zaak

De Belastingdienst belt werknemers met een auto van de zaak en Verklaring geen privégebruik auto als hun auto op onverwachte plaatsen wordt gesignaleerd. Het gaat om werknemers die in 2010 of 2011 zo'n Verklaring hebben aangevraagd. Met de nieuwe maatregel houdt de fiscus leaserijders nog scherper in de gaten. Werknemers met een Verklaring geen privégebruik auto kunnen met een rittenregistratie bewijzen dat ze niet meer dan vijfhonderd privékilometers hebben gereden in hun auto van de zaak. De Belastingdienst controleert deze registraties achteraf onder meer aan de hand van camera-beelden en gegevens over verkeersboetes. Maar volgens De Telegraaf wacht de fiscus nu niet altijd meer op het indienen van de rittenregistratie. Als een zakelijke auto wordt gesignaleerd op een plaats die vermoedelijk niets met de werkzaamheden van de berijder te maken heeft, gaat er direct een belletje rinkelen. In zo'n geval belt de Belastingdienst de betreffende werknemer op.

### Bellen is service

De fiscus noemt de nieuwe manier van werken een service voor leaserijders. Volgens een woordvoerder maken veel werknemers onbewust fouten met de rittenregistratie en lopen ze daardoor achteraf tegen een onverwachte naheffingsaanslag aan. In zo'n geval vindt de Belastingdienst het beter om de werknemer tijdig te waarschuwen.



## Honderd procent loon tijdens ziekte is gewoonterecht

Een bedrijf dat al jarenlang haar werknemers 100% loon doorbetaalt tijdens ziekte mag dat niet opeens verminderen naar de wettelijke minimum van 70%. De werknemer hoeft geen loon terug te betalen.

### De situatie

Een verkoopadviseur wordt arbeidsongeschikt en ontvangt, net als in eerdere ziekteperiodes en net als zijn collega's, 100% van zijn loon. In een brief van 30 december 2010 laat de werkgever onder andere weten dat de werknemer met ingang van 1 januari 2011 nog maar 70% van zijn loon krijgt. Door een fout is er altijd 100% van het loon uitbetaald. Het teveel betaalde zal op een nog af te spreken wijze verreken worden. Verder mag hij geen onkosten meer indienen en moet hij zijn huidige leaseauto inruilen voor een goedkopere. De reden voor de wijzigingen is kostenbesparing.

### De vordering

De werknemer spant een kort geding aan om onder andere betaling van zijn volledige salaris te vorderen. Hij vindt dat hij op volledige betaling heeft mogen vertrouwen. Het is weliswaar niet geregeld in de cao of in zijn arbeidsovereenkomst maar het is wel een gewoonte, een bestendig gebruik, geworden om het volledige loon te betalen. De werkgever heeft ook geen reden voor een eenzijdige wijziging van deze arbeidsvoorwaarde.

### Het verweer

De werkgever geeft aan dat het betalen van het volledige loon berust op een vergissing. De werkgever wist niet van het bestaan van de wettelijke regeling die betaling van een minimum van 70% van het loon toestaat. De wijziging van het loon is ook op tijd aangekondigd. Gezien de omstandigheden is het onaanvaardbaar dat de werknemer zijn volledige loon krijgt.



### Het oordeel

De rechter vindt dat de werknemer een spoedeisend belang heeft bij de vordering omdat zijn salaris feitelijk ongeveer gehalveerd is. De rechter overweegt ook dat de wet alleen een minimum regeling geeft. Dat de werkgever dat niet wist komt voor risico en rekening van die werkgever.

### Gewoonterecht

Een arbeidsovereenkomst kan op grond van de wet ook aangevuld worden door gewoonte of bestendig gebruik (art. 6:248 BW). In dit geval vindt de rechter dat er hier sprake is van een bestendig gebruik omdat er aan de werknemer en zijn collega's tijdens ziekte altijd het volledige loon is uitbetaald. De werknemer mocht er op vertrouwen dat hij ook in deze ziekteperiode de volle 100% zou krijgen.

### Eenzijdig wijzigen

De werkgever mocht de arbeidsvoorwaarden ook niet eenzijdig wijzen. Hij heeft noodzakelijkheid van de aangevoerde kostenbesparing niet goed onderbouwd met feiten.

Door de plotselinge wijziging heeft de werknemer ook niet de kans gehad om zich bij te verzekeren voor het inkomensverlies. De rechter

## Buitenlandse boetes niet zomaar vergoeden

In tegenstelling tot wat veel mensen denken, mag een werkgever een verkeersboete die een werknemer in het buitenland heeft gekregen niet zomaar belastingvrij vergoeden. Alleen kosten die samenhangen met een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking mogen vrij worden vergoed. Dat blijkt uit een uitspraak van het gerechtshof in Amsterdam.

Werknemers kunnen tijdens werktijd tegen verkeersboetes aanlopen. Uw onderneming mag die boetes in principe niet betalen of vergoeden zonder fiscale gevolgen. De Belastingdienst kan stellen dat bij niet-verhalen of vergoeden van een boete sprake is van een belast voordeel voor de werknemer. In de wet staat dat werkgevers geldsommen betaald aan de Staat ter voorkoming van strafvervolgning in Nederland (waaronder verkeersboetes vallen) niet vrij mogen vergoeden. Door de formulering lijkt het erop dat het vergoeden van buitenlandse verkeersboetes geen probleem is. Dat was één van de argumenten waarmee een directeur-grotaandeelhouder (dga) bezwaar maakte tegen een naheffingsaanslag loonbelasting/premie volksverzekeringen van de fiscus.



## Voorlopig blijven extra woon-werk kilometers privé

Mensen die in hun lunchpauze naar huis rijden met de auto, mogen die kilometers niet aanmerken als woon-werkverkeer. Volgens de rechter mag dat wel, maar omdat de Belastingdienst in cassatie gaat, gelden vooralsnog de oude regels. Mensen met een 'auto van de zaak' hebben te maken met een standaard bijtelling, volgens Martin Huisman van de Vereniging Auto van de Zaak: 'Maar er geldt een uitzondering. Wanneer mensen minder dan 500 kilometer privé rijden, betaal je geen bijtelling. Je kunt je voorstellen dat het dan nogal van belang is of lunchkilometers (naar huis voor de lunch) aangemerkt worden als woon-werkverkeer of als privékilometers. Voor je het weet zit je boven de 500 kilometer en moet je alsnog fors betalen.'

### Rechtszaken

Inmiddels heeft zowel de rechtbank als het gerechtshof tegen de Belastingdienst gezegd dat de extra woon-werkkilometers niet als privé moeten worden beschouwd. 'De rechter heeft tot tweemaal toe gezegd: doe eens niet zo flauw, dit is niet in de geest van de wet. Maar inmiddels zijn ze in cassatie gegaan en bereiken ons zelfs geluiden dat men werkt aan een wetswijziging. En in de tussentijd houdt de Belastingdienst zich aan de oude regels. Dit dupeert 250.000 berijders in Nederland.'

### Onduidelijkheid

Intussen is er verwarring onder de 250.000 berijders in Nederland die een kilometeradministratie bijhouden. **Alle berichten van het afgelopen jaar geven aan dat de extra woon-werk kilometers, waaronder lunchkilometers, als zakelijk aangemerkt mogen worden.** De Belastingdienst hanteert echter gedurende de cassatieprocedure de oude richtlijn. De Belastingdienst heeft alleen mensen die een bezwaarschrift hebben ingediend, hierover geïnformeerd. **De Vereniging Auto van de Zaak** heeft er bij de Belastingdienst op aangedrongen om te communiceren naar de hele doelgroep inclusief de belastingkantoren die berijders adviezen geven. De Belastingdienst verwijst echter naar de eigen

Heeft u naar aanleiding van deze LoonPost vragen? Neem dan gerust contact op met Wouter van Middendorp.

**WESTENENG**  
ACCOUNTANTS ADVISEURS

Westeneng Accountants + Adviseurs - Parmentierstraat 8 - Postbus 307 - 3770 AH Barneveld  
T 0342-412 809 - F 0342-419 440 - www.westeneng.nl - info@westeneng.nl