

Voor u ligt de 56ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

LOON JOURNAAL



40 JAAR ANB (ADMINISTRATIE- EN ADVIESBURO NOORD-BRABANT)

Als je al 40 jaar voorop loopt in je branche, mag je gerust concluderen dat je het goed doet. Hoe speelt Administratie- en Adviesburo Noord Brabant het voor elkaar om steeds aan de kop van het peloton te koersen? "Door continu te investeren in onze mensen," antwoordt directeur Geert Lubse. "Door te durven pionieren op het gebied van automatisering en bovenal door steeds alert te blijven op kansen om onze klanten nog beter te ondersteunen. Dat is wat ANB uiteindelijk is; ondernemend voor ondernemers."

In 1976 startte Jan Lubse Administratie- en Adviesburo Noord Brabant BV. Vanuit Govers Accountants/Adviseurs, dat naar mogelijkheden zocht om haar klanten ook op administratief vlak van dienst te zijn. Al gauw kwam huidig mededirecteur Noud Smits het team versterken. Onder zijn leiding startte ANB met de elektronische verwerking van (salaris) administraties, op uiterst krachtige IBM mainframes.

Financiële administraties en salarisadministraties

Midden jaren '80 deed Exact Software zijn intrede en ANB was een van de eersten die daar de kansen en mogelijkheden van zag; niet in de laatste plaats voor haar klanten. Het bedrijf groeide voorspoedig. Ook in het huidige pand aan de Beemdstraat dat in '93 werd betrokken, vond een gestage uitbreiding plaats. In klanten en medewerkers. *Geert Lubse:* "We bedienen veel huisartsen-, tandartsen- en fysiotherapiepraktijken, naast bijvoorbeeld productiebedrijven in de metaal-sector. Maar ook veel groothandels en tabaks- en gemakswinkels, zoals Primera, Cigo en Readshop. Ook nogal wat start-ups en gevestigde innovatieve bedrijven op Strijp-5 helpen we door onze dienstverlening zich op hun business te focussen. Overigens zien we door de toenemende online dienstverlening dat ook steeds meer klanten buiten Zuid-Nederland hun administratie uitbesteden aan ANB. Ons klantenbestand neemt toe en dus ook onze personele bezetting. Op dit moment zijn we met 45 medewerkers. Daarvan houden zich er 25 bezig met financiële administratie, het samenstellen van jaarrekeningen, aangiften en advisering op fiscaal en bedrijfseconomische gebied enzovoort. De andere 20 focussen zich volledig op het voeren van salarisadministraties."

Slimme automatiseringsoplossingen

Automatisering is nog altijd een speerpunt bij ANB. Zo werd een aantal jaren geleden het concept Scan & Boek geïntroduceerd, waarmee klanten digitaal hun in- en verkoopfacturen en bankafschriften kunnen aanleveren. *Lubse:* "Gemakkelijk voor onze klanten en wij hebben nog sneller en efficiënter hun administratie op orde. Via Scan & Boek is de boekhouding nagenoeg real-time actueel. Ook wordt de salarisadministratie van onze klanten online gevoerd. Via portals kunnen werknemers hun loonstroken zelf ophalen en hebben onze klanten altijd en overal toegang tot hun salarisadministratie."

Kennis en advies

Inmiddels vertrouwen zo'n 3.400 ondernemers in midden- en kleinbedrijf hun administratie toe aan ANB. "Maar meer en meer ondersteunen wij hen ook met specifieke kennis en gericht advies. Bijvoorbeeld op het gebied van debiteurenbeheer en HR/P&O. Die adviserende rol zal in de toekomst steeds meer nadruk krijgen. En verder? Met beide benen op de grond blijven staan en gestaag doorgroeien. Niet omdat we zo nodig groter moeten zijn, maar om nog beter te kunnen ondernemen voor en met ondernemers."

TUSSENTIJD'S OPZEGBEDING

In de praktijk komt het regelmatig voor dat een tussentijds opzegbeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontbreekt, terwijl partijen toch de arbeidsovereenkomst voortijdig willen beëindigen. Ook als werkgever en werknemer het eens zijn over een beëindiging, stuit het ontbreken van een tussentijds opzegbeding op problemen. Hierna wordt het belang, zowel voor de werkgever als voor de werknemer, van een tussentijds opzegbeding uitgelegd.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan altijd worden opgezegd. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat deze niet tussentijds (voor het bereiken van de afgesproken einddatum) kan worden opgezegd zonder een beding van tussentijdse opzegging, oftewel een tussentijds opzegbeding.

Schriftelijk overeenkomen

Een tussentijds opzegbeding moet schriftelijk worden overeengekomen en voor beide partijen gelden. Zowel werkgever als werknemer moet daarvan gebruik kunnen maken. Het is aan te raden om een tussentijds opzegbeding direct in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Mocht dat niet zijn opgenomen, dan kan het nadien alsnog worden overeengekomen, zolang dat maar schriftelijk gebeurt.

Een tussentijds opzegbeding is natuurlijk enkel relevant voor het geval de werkgever of werknemer vóór de afgesproken einddatum de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, bijvoorbeeld omdat de werknemer toch niet geschikt is of de werknemer een andere baan heeft gevonden. Als er dan een tussentijds opzegbeding is overeengekomen, kan de arbeidsovereenkomst voortijdig worden beëindigd.

Onregelmatige opzegging

Als er géén (geldig) tussentijds opzegbeding is overeengekomen, dan is er sprake van een onregelmatige opzegging. In dat geval kan de niet-opzeggende partij, zowel werkgever als werknemer, een schadevergoeding vorderen bij de kantonrechter. Deze vergoeding is in principe gelijk aan het bedrag van het loon over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst. De rechter kan de vergoeding matigen als dit hem billijk voorkomt, maar tot niet minder dan het loon voor drie maanden. Let op: een eenmaal gedane onregelmatige opzegging kan alleen

worden ingetrokken met medewerking van de andere partij. Als de werkgever heeft opgezegd, zonder tussentijds opzegbeding, en de werknemer kiest ervoor om zich erbij neer te leggen, dan zal de werkgever de opzegging niet meer kunnen intrekken en in principe een schadevergoeding verschuldigd zijn. Het motto "Bezint eer ge begint" is dus van toepassing.

Opzegging werkgever vernietigbaar

Als er geen tussentijds opzegbeding is overeengekomen, is de opzegging door de werkgever vernietigbaar. De werknemer kan naar de kantonrechter stappen en verzoeken om de opzegging te vernietigen. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst dus niet. Ook niet als de werkgever toestemming van UWV heeft gekregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

De werkgever kan naar de kantonrechter om te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Deze procedure vereist echter een dossieropbouw en duurt lang. Aangezien het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een einddatum, is het vaak niet meer zinvol om deze procedure te starten. De arbeidsovereenkomst is vaak van rechtswege geëindigd voordat de kantonrechter uitspraak heeft gedaan. De werkgever heeft er dus belang bij dat een tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt opgenomen.

Risico WW

Een werknemer heeft er een duidelijk belang bij om zich te verzetten tegen een onregelmatige opzegging door de werkgever. Dit kan namelijk ertoe leiden dat UWV de werknemer verwijt een benadelingshandeling te hebben gepleegd, waardoor werknemer tijdelijk of blijvend geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering.

Eenzelfde risico loopt de werknemer met het sluiten van een vaststellingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden) als er geen tussentijds opzegbeding is overeengekomen. Voor de werknemer ontstaat in dat geval géén recht op WW tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege zou eindigen. Stel dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar, zonder tussentijds opzegbeding, en de werknemer verzet zich niet tegen de opzegging, dan wordt het WW-recht over een jaar uitgesloten. De werknemer zit een jaar zonder inkomen.

Deze uitsluiting van het WW-recht geldt niet als sprake is van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hierbij moet ermee rekening worden gehouden dat de rechter aan de werknemer een vergoeding kan toekennen ter hoogte van het loon voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst. Dit is een risico voor de werkgever.

Opzegging werknemer

Een opzegging door een werknemer kan daarentegen niet worden vernietigd. Dit hangt samen met het grondrecht op vrije keuze van arbeid. Een opzegging door de werknemer, zonder dat sprake is van een tussentijds opzegbeding, leidt dus tot een einde van de arbeidsovereenkomst. In dat geval resteert voor de werkgever de mogelijkheid om de bovengenoemde schadevergoeding te vorderen.

Geldende opzegbepalingen

Ook als er een tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, moeten de wettelijke opzegbepalingen in acht worden genomen. De opzegtermijn moet worden aangehouden en er mag geen sprake zijn van een opzegverbod. Voor de werkgever geldt, net als bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd enkel kan worden beëindigd met toestemming van UWV, via ontbinding door de kantonrechter of met instemming van de werknemer. Uiteraard blijft ontslag op staande voet,

ook als er géén tussentijds opzegbeding is overeengekomen, tot de mogelijkheden behoren.

Advies

Het komt regelmatig voor dat pas op het moment dat tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet worden gekomen, gezien wordt dat een tussentijds opzegbeding ontbreekt. Hoewel het contractueel gezien mogelijk is om het beding later alsnog overeen te komen, is het nog niet duidelijk of UWV het accepteert als een tussentijds opzegbeding vlak voor of gelijktijdig met een beëindiging (bijvoorbeeld via een vaststellingsovereenkomst) wordt overeengekomen. Aangezien dit nog onduidelijk is en dus een risico vormt voor de werknemer, zal een werknemer minder snel bereid zijn om in te stemmen met de tussentijdse beëindiging.

Het advies luidt dan ook om te controleren of in uw (standaard) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een tussentijds opzegbeding staat. Zo niet, dan is het aan te raden om deze alsnog met werknemers overeen te komen.

Mocht u als werkgever juist willen voorkomen dat een werknemer opzegt, dan kunt u overwegen om géén tussentijds opzegbeding op te nemen. Als een werknemer dan opzegt, eindigt de arbeidsovereenkomst wel, maar kunt u een schadevergoeding claimen. Juist deze schadevergoeding kan een prikkel voor de werknemer zijn om niet op te zeggen.

LAGE-INKOMENSVOORDEEL (LIV)

Hebt u in 2017 werknemers in dienst met een laag loon? Dan kunt u recht hebben op een tegemoetkoming in de loonkosten: het Lage-inkomensvoordeel (LIV). Uiterlijk 12 september 2018 gaat de Belastingdienst het LIV over 2017 aan u uitbetalen.

Voorwaarden voor het LIV

Het LIV geldt voor een werknemer die op basis van de gegevens uit de ingediende loonaangiften:

- een gemiddeld uurloon verdient van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon (zoals geldt voor een werknemer van 23 jaar of ouder);
- ten minste 1.248 verloonde uren heeft;
- de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Ook voor een werknemer jonger dan 23 jaar, met een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige of ouder, komt u in aanmerking voor het LIV.

Hoogte van het LIV

Voor 2017 gelden de volgende bedragen:

- voor werknemers met een gemiddeld uurloon van ten minste € 9,54 en niet meer dan € 10,49 ontvangt u € 1,01 per uur. Met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar.
- voor werknemers met een gemiddeld uurloon van meer dan € 10,50 en niet meer dan € 11,92 ontvangt u € 0,51 per uur. Met een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moet de bedragen nog indexeren.

Hoe komt u in aanmerking voor het LIV?

U hoeft zelf geen verzoek te doen. UWV haalt de benodigde gegevens uit de ingediende loonaangiften over 2017 en uit de polisadministratie.

