

## Strengere eisen aan medische keuring

Wilt u een medewerker medisch laten keuren voordat u met hem een arbeidsovereenkomst aangaat of voordat u zijn huidige arbeidsovereenkomst wilt wijzigen, dan mag dat alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- U heeft schriftelijk aan de medewerker kenbaar gemaakt wat het doel van de keuring is, welke vragen over zijn gezondheid gesteld zullen worden en welke medische onderzoeken moeten worden verricht.
- De keuring bevat geen onderzoek waarvan het te verwachten belang voor u niet opweegt tegen de risico's daarvan voor de medewerker.
- De keuring bevat geen onderzoek dat een onevenredige zware belasting geeft voor de medewerker.
- Het werk van de beoogde functie stelt bijzondere eisen op punt van de medische geschiktheid.
- Alle overige beoordelingen van geschiktheid hebben al plaatsgevonden en u bent op grond van die beoordelingen al van plan de arbeidsovereenkomst aan te gaan of te wijzigen.

## Vaste regels voor roken

U kunt ervoor kiezen om een rookbeleid in te voeren waarbij rokende medewerkers 's ochtends vijf minuten krijgen om een sigaret te roken en 's middags vijf minuten. Dat is misschien een strikte afspraak, maar zorgt wel voor duidelijkheid. Zo smoort u ergernis bij niet-rokende collega's in de kiem.

### Representatief

U bent verplicht om voor een rookvrije werkplek te zorgen, maar u bent niet verplicht om een rookruimte aan te bieden. Toch is het verstandig om dit wel te doen als er veel medewerkers zijn die roken. In de buitenlucht gelden de regels van de Tabakswet in principe niet, maar onder overkappingen zijn ze wel van toepassing. Roken bij de ingang van uw bedrijfspand is toegestaan, maar is niet erg representatief. Bovendien is de kans groot dat de rook alsnog naar binnen wordt geblazen.

**!** Als u een nieuw rookbeleid wilt invoeren, heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht. U moet de voorstellen dus aan de OR voorleggen. Neem de afspraken over het rookbeleid vervolgens in het personeelshandboek op.

# Reiskostenvergoeding moet vaak afslanken

Als u voor of bij uw werk reiskosten maakt, krijgt u daar vast en zeker een vergoeding voor. Maar het is niet ondenkbaar dat de werkgever zijn hand wat steviger op de knip houdt, gezien de economisch magere tijden. Welke fiscale mogelijkheden zijn er voor onbelaste vergoeding van reiskosten en hoe kan de werkgever op deze vergoedingen bezuinigen?

Het maximaal vrijgestelde kilometerbedrag van € 0,19 is een vergoeding voor alle kosten die met de zakelijke reis samenhangen. Moet een medewerker die € 0,19 per kilometer krijgt bijvoorbeeld parkeergeld of tol betalen, dan moet hij dat ook uit die vergoeding bekostigen. Deze kosten kunnen niet afzonderlijk onbelast vergoed worden.

### Keuze

Natuurlijk mag vergoeding wel, alleen moet de werkgever de vergoeding dan als loon aanmerken en er dus belasting over afdragen. Er is echter een uitzondering op deze regel: als de werkgever een parkeerplaats bij de werkplek aan de medewerker verstrekt, mag dat wel naast de € 0,19 onbelast blijven. Vergoeding van kosten of het verstrekken van parkeergelegenheid in of bij de woning van de medewerker kan niet onbelast worden vergoed

of verstrekt. Met de werkkostenregeling zal vanaf 2011 een groot aantal regels rondom de vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer verdwijnen. Hierbij hebben werkgevers voor de jaren 2011, 2012 en 2013 de keuze om al dan niet het huidige regime van vergoedingen en verstrekkingen voort te zetten. De keuze voor de werkkostenregeling zal ook haar sporen achterlaten voor wat betreft de reiskostenvergoedingen. Zo blijft het maximaal vrijgestelde kilometerbedrag van € 0,19 bestaan, maar bovenmatige vergoedingen vallen in potentie onder de nieuwe eindheffing van 80%.

### Omstandigheden

Wat nu als zo'n belaste of onbelaste vergoeding niet meer past bij de economische omstandigheden van de organisatie? Als er sprake is van een collectieve regeling die geldt

## Eindheffing over bovenmatige vergoeding

Als een werkgever een reiskostenvergoeding aan een medewerker vergoedt die de € 0,19 per kilometer overstijgt, moet het meerdere bij het loon van de medewerker worden geteld. Als de werkgever de medewerker niet voor de loonheffing wil laten opdraaien, kan hij

het bovenmatige bedrag in de eindheffing betrekken tegen het gunstige enkelvoudige tarief (maximaal 52%). Zo neemt de werkgever de belasting voor zijn rekening en hoeft de vergoeding niet meer bij het belaste loon van de medewerker worden geteld.



## Arbovoorzichting moet ook in de moederstaal!

Heeft uw organisatie veel buitenlandse medewerkers in dienst die de Nederlandse taal niet zo goed beheersen, houd er dan rekening mee dat u ook hen goed moet voorlichten over alle arboregels. U bent namelijk verplicht om alle medewerkers goed op de hoogte te stellen over de risico's die zij lopen op het gebied van veiligheid en gezondheid.

U moet hen ook instructies geven om het werk goed en veilig te kunnen uitvoeren. Dit kan problemen opleveren bij medewerkers die de (Nederlandse) instructies niet begrijpen. Zelf spreekt u waarschijnlijk geen vloeiend Pools, Hongaars of Slowaaks. Zorg voor heldere instructies. U kunt er desnoods een tolk of vertaalbureau voor inschakelen.

### FINANCIËEL LOONKOSTEN

## Werkgever moet de achterstallige zorgpremies innen

Sinds 1 september 2009 kan uw organisatie bericht krijgen van het College voor Zorgverzekeringen (CVZ) als een medewerker een betalingsachterstand van een half jaar of langer heeft bij zijn zorgverzekeraar. U bent in dat geval verplicht om de achterstallige premie op het inkomen van de wanbetalende medewerker in te houden, plus een toeslag.

### Nodig

Sinds 1 september 2009 is in de wet de mogelijkheid opgenomen om achterstallige zorgpremies via uitkeringsinstanties en werkgevers te innen. De premie die u op het salaris moet inhouden is niet de 'gewone' premie voor de zorgverzekering, maar een 'bestuursrechtelijke premie'. Deze ligt 30% hoger dan de standaardpremie. De standaardpremie is het landelijk gemiddelde van alle premies van zorgverzekeraars in 2009 en bedraagt € 100,75 per maand. In 2009 moet u – als CVZ u daar opdracht toe geeft – dus maandelijks een bestuursrechtelijke premie van € 130,98 inhouden op het nettoloon van de werknemer. Dat doet u na alle brutoverrekeningen, zoals de inhouding van loonbelasting en premies sociale verzekeringen. U moet de premie maandelijks aan het CVZ blijven overmaken totdat u bericht krijgt dat inhouding niet langer nodig is.



voor het grootste deel van de medewerkers, kan het wijzigen of intrekken van een reiskostenvergoeding worden aangemerkt als een voorgenomen besluit tot het wijzigen van een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling waarvoor de ondernemingsraad (OR) instemmingsrecht heeft. Een organisatie is verplicht om een OR in te stellen wanneer er vijftig of meer medewerkers werken. Maar met enkel toestemming van de ondernemingsraad is de werkgever er nog niet. Om de wijzigingen door te kunnen voeren, moet hij ook met de medewerkers om de tafel.

### Handhaving

Ook al heeft de OR ingestemd met het voorgenomen besluit, de werkgever moet ook rekening houden met de belangen van de individuele medewerkers. Hij moet hen stuk voor stuk toestemming vragen voor het wijzigen of intrekken van de regeling. Is dat niet mogelijk, dan kan hij een beroep doen op het eenzijdig wijzigingsbeding dat kan zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst. De wet schrijft voor dat de werkgever slechts een beroep kan doen op een eenzijdig wijzigingsbeding als hij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang dat de medewerker heeft bij handhaving van de regeling, zou moeten wijken.

Als de voorgenomen wijziging of intrekking verband houdt met bedrijfseconomische omstandigheden, is de kans groot dat dit als een dergelijk zwaarwichtig belang zal worden gezien. De instemming van de OR geeft de medewerkers bovendien vaak het gevoel dat de voorgenomen wijziging of intrekking gerechtvaardigd is.

### Redelijk

Is er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen of is er geen sprake van het willen wijzigen van een collectieve regeling, dan kunt u een beroep doen op de redelijkheid en billijkheid en daarbij aansluiting zoeken bij het criterium dat volgt uit een arrest uit 1998. De Hoge Raad oordeelde toen dat de medewerker op redelijke voorstellen van de werkgever in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen als de aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

*Martijn Bedaux, partner bij Courdid te Den Haag, tel.: (070) 315 34 78, e-mail: martijn@courdid.com*  
*Jolanda de Groot, advocaat bij Heussen te Amsterdam, tel.: (020) 312 28 00, e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl*

## Arbeidsvoorwaarden à la carte

Bij het wijzigen of intrekken van arbeidsvoorwaarden bestaat er nog een fiscaal aantrekkelijk alternatief: het zogenoemde cafetarisieren van bepaalde beloningen.

### Gunstig

Door middel van een cafetariaregeling kan de werkgever de overeengekomen beloning dusdanig wijzigen

dat medewerkers belaste loonbestanddelen ruilen tegen andere loonbestanddelen die geheel of gedeeltelijk niet tot het loon behoren, bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding. Op die manier gaan de kosten voor de werkgever niet omhoog, terwijl de medewerkers toch van de fiscaal gunstige vergoedingsmogelijkheid gebruik kunnen maken.