

**TECHNICALL WEERT B.V.
TECHNICALL INDUSTRIAL SERVICES B.V.
TECHNICALL INTERIM B.V.**

INFOBULLETIN JUNI 2012

**Maaspoort 10 6001 BP Weert
Tel. +31-495543081 Fax. +31-495543918
www.technicall.nl info@technicall.nl**

**Uitzenden all-round - International recruitment -Pay-rolling - Pool-management – Detacheren
Werving & Selectie – Consultancy – Montages – Industriële Verhuizingen**

Van een tijdelijke baan naar een vast dienstverband.

Geachte medewerkers,

Hierbij ontvangen jullie het infobulletin juni 2012.

TIJD VOOR VEILIGHEID.

EEN GEWAARSCHUWD MENS TELT VOOR TWEE

Je hoort nog wel eens de bewering: "Vroeger, dat was eens een tijd! De winters waren kouder, de zomers warmer en droger, het water niet vervuild, kortom; het leven was toen allemaal veel aangenamer en plezieriger! Maar tegenwoordig is het leven zo gejaagd, zo moeilijk, zo complex, we weten niets meer van elkaar, ieder doet maar en leeft alleen voor zichzelf.

Ook in het bedrijf en op de werkplek "was" het veel aangenamer en plezieriger om te werken, maar tegenwoordig zijn de regels en werkomstandigheden zo ingewikkeld geworden dat het aangename en plezierige van het werken eraf is.

Met alle respect, maar dit is toch een nogal pessimistisch gedachtegang, want als we het hebben over de veiligheid van het werk en de vele en ernstige arbeidsongevallen van vroeger vergeleken met heden ten dage, dan zien we wel een groot verschil.

Alleen al door een betere samenwerking en goede voorlichting gebeuren er tegenwoordig (hoewel nog altijd te veel) minder ernstige en zware arbeidsongevallen. Vroeger kwam het veelal voor dat de werknemer helemaal niet werd voorgelicht of geïnstrueerd omtrent de arbeidsrisico's, laat staan dat hij/zij over zijn/haar arbeid (omstandigheden) mocht meepraten of meebeslissen. Toen was het gewoon werken en je mond houden.

Bedrijfsvoering en het uitvoeren van bouwwerken vergt een goede (op elkaar afgestemde) organisatie, uitgebreide voorlichting en instructie en eventueel een afgestemde opleiding voor zowel de leidinggevenden als voor de uitvoerenden.

Dit is beslist noodzakelijk, niet alleen voor alle beroeps- en bedrijfsgebonden aspecten, maar zeker ook voor de veiligheid en gezondheid van al diegene die bij de uitvoering en afwerking van een bouwwerk

zijn betrokken.

Vele leidinggevenden en waarschijnlijk u ook weten uit ervaring hoe moeilijk het is om dagelijks continue de veiligheids- en gezondheidsregels in acht te houden, op een zich steeds weer wijzigende werkplek. Toch is het absoluut noodzakelijk om hieraan in het bedrijf - werkgever, leidinggevenden en uitvoerenden gezamenlijk - de nodige aandacht en uitvoering te geven. Zowel vanuit een puur menselijke, sociale en respectvolle houding ten opzichte van elkaar, als vanuit een zorg voor kwaliteit, rendement en kostenbeheer.

Misschien is het moeilijk, maar met goede wil, vaste overtuiging, een gerichte inzet en gezonde samenwerking kan elke werkplek veiliger, efficiënter en aangenamer worden. Hierdoor zal het bedrijfsimago zowel als het imago van de uitvoerenden worden verbeterd.

Een, niet zo lang geleden gevoerde, Europese campagne voor meer veiligheid op de werkplek droeg als slogan de titel, welke boven aan deze toolbox staat:

"Een gewaarschuwd mens telt voor twee".

Of hiermee nu de werkgever of de werknemer wordt bedoeld is niet belangrijk. Het is een feit dat het belang van doelgerichte informatie, met betrekking tot preventie van ongevallen en gezondheidsschade op de werkplek, uitermate belangrijk is.

Daarom deze wijze raad:



"Eerst nadenken...dan pas doen en al doende...blijven nadenken!"

STREEP DOOR DE ONBELASTE REISKOSTENVERGOEDING

7 mei 2012 - Als het aan de Kunduzcoalitie – CDA, VVD, GroenLinks, D66 en de ChristenUnie – ligt dan komt er een einde aan de onbelaste reiskostenvergoeding. In de bezuinigingsmaatregelen is opgenomen dat deze reiskostenvergoeding per 2013 wordt afgeschaft. Dit heeft grote gevolgen voor de vergoeding voor woon-werkverkeer.

De bezuinigingen zijn nodig om het Nederlandse begrotingstekort te beperken tot 3% en zo te voldoen aan de eisen van Europa. Eén van de maatregelen is de afschaffing per 2013 van de onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer. Het is dan ook niet meer mogelijk om de werkelijke kosten voor het openbaar vervoer onbelast te vergoeden. Volgens een woordvoerder van het ministerie van Financiën zou de vergoeding voor dienstreizen met de eigen auto overigens wel blijven bestaan. Het is nog even wachten op de wetsvoorstellen om te zien hoe de plannen uitwerken.

Regels in arbeidsvoorwaarden

Mochten de plannen volledig doorgaan dan heeft dat grote gevolgen. In dat geval is het belangrijk dat u vaststelt hoe de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling is beschreven. Als niet is opgenomen dat de vergoeding alleen onbelast blijft zolang dit fiscaal is toegestaan, moet de vergoeding ook in de toekomst onbelast blijven. U zult de vergoeding moet bruteren of de belasting via eindheffing voor uw rekening moeten nemen. Mocht u al zijn overgestapt op de werkkostenregeling, dan is de reiskostenvergoeding mogelijk geen gerichte vrijstelling meer. U kunt de reiskostenvergoeding dan nog wel opnemen in de vrije ruimte.

Vermelden uw (collectieve) arbeidsvoorwaarden alleen dat u € 0,19 per kilometer vergoedt, dan moet u die blijven vergoeden, zij het belast. In dat geval houdt de werknemer minder over omdat hij er

loonbelasting/premie volksverzekeringen over moet betalen. Daarnaast maakt u extra kosten vanwege de afdracht van werknemersverzekeringen. Doordat de vergoeding tot het loon van uw werknemer wordt gerekend, kan dit ook gevolgen hebben voor bijvoorbeeld zijn pensioenpremie.

Wij zullen er alles aan doen om voor 2013 goed voorbereid te zijn zodat een goede verloning is gewaarborgd. Zelf zullen wij er alles aan doen om te proberen dat er niemand iets netto op achteruit gaat.

TEAM GRENSOVERSCHRIJDEND WERKEN EN ONDERNEMEN (GWO)

Als TechniCall zijn wij steeds vaker op de Belgische arbeidsmarkt aanwezig en dit komt natuurlijk omdat hier momenteel de meeste opdrachten voorhanden zijn. Komt het voor dat u de 183 dagen overschrijdt in een tijdsbestek dan geldt het Belgische belasting regime. U kunt dan bij de Nederlandse belastingdienst de loonbelasting terug vragen en deze moet u dan afdragen in België. Omdat de belastingdruk in België hoger is dan in Nederland zult u in België meer belasting moeten betalen. Doch de Nederlandse belastingdienst compenseert dit. Indien je hier meer over wil weten kun je contact opnemen met Bert op ons kantoor in Weert. Ook onze accountant in België van Havermaet zal meewerken om de aangifte (BNI) in België in goede banen te begeleiden.

Hebt u hierna nog vragen over belastingheffing in Nederland, België of Duitsland bij grensoverschrijdende situaties? Neemt u contact op met het team grensoverschrijdend werken en ondernemen (GWO). U kunt deze ook vragen stellen over:

- alle facetten van de belastingverdragen die Nederland, België of Duitsland met alle landen hebben afgesloten
- Belgische belastingen
- Duitse belastingen
- loonheffingen bij grensoverschrijdend inlenen en uitzenden van personeel

In het GWO-team werken de Belgische, Duitse en Nederlandse belastingdiensten samen.

Openingstijden

Van maandag tot en met vrijdag: 8.00 - 17.00 uur.

Telefoon

- Vanuit Nederland: 0800 - 024 12 12
- Vanuit Duitsland: 0800 - 10 11 352
- Vanuit België: 0800 - 90 220

Bezoekadres

Terra Nigrastraat 10
6216 BL Maastricht

Bezoek alleen na telefonische afspraak.

Wanneer zou dit voor je kunnen spelen, zie de volgende regelgeving hierover.

U WERKT TIJDELIJK IN BELGIË

De hoofdregel is dat u belasting betaalt in het land waar u werkt. Zendt uw werkgever u echter tijdelijk naar België uit om daar te werken? Dan wordt – onder voorwaarden – van deze hoofdregel afgeweken. U blijft dan in Nederland uw belasting betalen over het inkomen dat u verdient met uw werkzaamheden in België.

Wanneer wordt van de hoofdregel afgeweken?

U blijft in Nederland belasting betalen over uw loon als u:

- gedurende een periode van 12 maanden niet langer dan in totaal 183 dagen voor uw werk in België verblijft; en
- u de werkzaamheden niet verricht voor rekening van een vaste inrichting van uw werkgever in België

183-dagenregel

Gedurende een periode van 12 maanden mag u niet langer dan in totaal 183 dagen voor uw werk in België verblijven. Deze periode van 12 maanden valt niet noodzakelijk samen met een kalenderjaar. Het is daarbij niet van belang of u uw werkzaamheden in een aaneengesloten periode verricht of niet. Verder tellen gewone arbeidsonderbrekingen met verblijf in België, zoals ziekteperioden, weekenden en nationale feestdagen in België, ook mee in het totaal van de 183 dagen.

Vaste inrichting in België

U mag de werkzaamheden niet verrichten voor rekening van een vaste inrichting van uw werkgever in België. Wanneer heeft uw werkgever een vaste inrichting in België? Dat is het geval als uw werkgever in België duurzaam een bedrijfsruimte tot zijn beschikking heeft. Deze bedrijfsruimte moet specifiek geschikt zijn gemaakt, of zijn ingericht, voor de werkzaamheden van de onderneming van uw werkgever. Een vaste inrichting is bijvoorbeeld:

- een fabriek
- een werkplaats
- een magazijn
- een verkoopruimte

Wordt niet aan beide voorwaarden voldaan, dan betaalt u in België belasting over uw inkomen, vanaf de 1e dag dat u in België werkt. Er is dus geen overgangperiode waarin u nog belasting in Nederland betaalt.

Voorbeeld

U woont in Nederland en u werkt in loondienst voor een werkgever die in Nederland gevestigd is. Uw werkgever zendt u uit naar België om voor zijn rekening werkzaamheden te verrichten. Uw werkgever heeft geen vaste inrichting in België. U wordt uitgezonden van 17 januari tot en met 30 april 2008. Het aantal dagen van verblijf in België gedurende een periode van 12 maanden is minder dan 183 dagen. Het loon valt niet ten laste van een in België gelegen inrichting (er is er geen). U moet in Nederland belasting betalen over uw inkomen dat u met uw werkzaamheden in België hebt verdiend.



Marktontwikkelingen

periode 4 2012

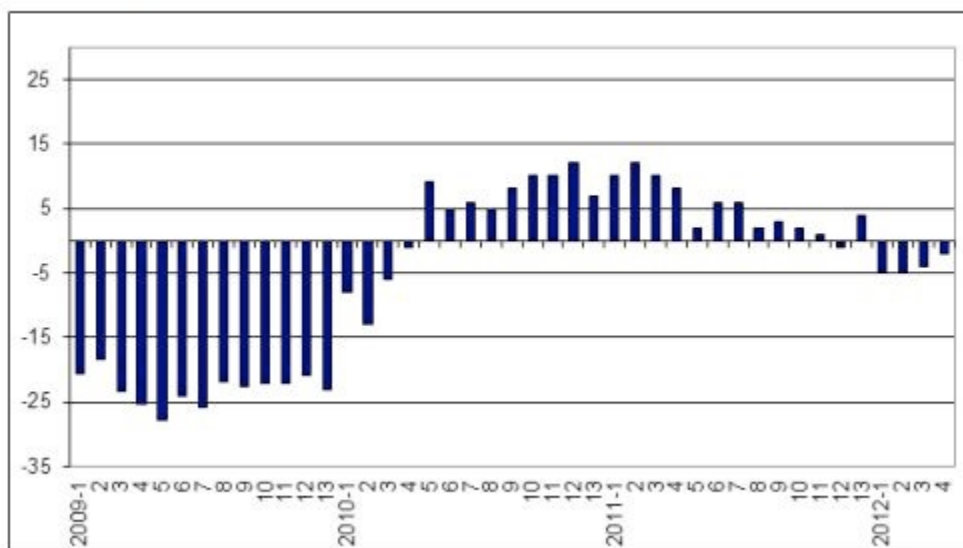
Wij willen jullie over de marktontwikkelingen in de toekomst wat meer op de hoogte gaan houden en hopen dat ook jullie inzien dat we er onze schouders gezamenlijk onder moeten blijven zetten. Het zijn even wat moeilijke tijden maar gezamenlijk komen we er wel. De statistieken van hieronder zijn landelijk.

In periode 4 (week 13 – 16) daalde het aantal uren met 2% en de uitzendomzet bleef gelijk ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Deze periode telde een werkbare dag minder ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar, hiervoor is gecorrigeerd.

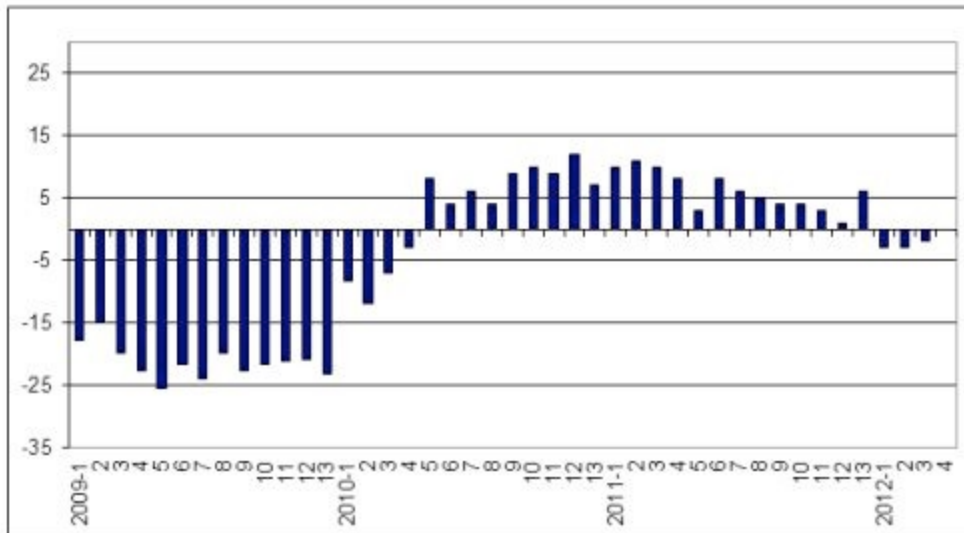
- Voor de medische sector gold dat het aantal uren daalde met 11% en de omzet nam af met 8%.
- De administratieve sector is gegroeid met 1% in uren en de omzet groeide met 3% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.
- De uren in de industriële sector vertonen een daling van 3% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar, de omzet nam af met 2%.
- Het aantal uren in de technische sector daalde met 2% in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar, de omzet daalde met 1%.

Grafieken

Ontwikkeling uren / development hours



Ontwikkeling omzet / development turnover



Ontwikkeling ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Een periode wordt gevormd door vier weken. De groeicijfers zijn gecorrigeerd voor het aantal werkbare dagen.

Development compared to the same period last year. A period consists of four weeks. The growth figures are corrected for the amount of workable days.

[BEZOEK AAN HET KANTOOR.](#)

Als er een bezoek gebracht gaat worden aan het kantoor wordt met in de toekomst door de persoon die je wenst te spreken voor opgehaald. Je kan dan plaatsnemen in een van de spreekkamers en bij goed weer zelfs lekker op het terras. Een drankje kan er altijd vanaf. Dit is een gevolg van dat er steeds meer vertrouwelijke informatie op de bureaus liggen van zowel van onze klanten maar ook van werknemers. Wij willen dat dit dan ook vertrouwelijk behandeld dient te worden. Hiervoor jullie begrip.

[VAKANTIE 2012.](#)

De zomervakantie zit er weer aan te komen en wij willen onze vaste uitzendkrachten er op wijzen dat ze rekening moeten houden met de vakantie welke de klanten hanteren waar ze voor werkzaam zijn. Wil je de vakantie buiten deze tijd nemen is er geen garantie dat er werk voor je is in deze periode.

[VASTE MEDEWERKERS \(uitzendkrachten fase 3\) EN HET KUNDUZ AKKOORD.](#)

Door de bezuinigingen zal er voor de vaste medewerkers veel veranderen. Met name gaat het dan over de reiskosten. Wij zullen gaan kijken hoe we hier in de toekomst mee om moeten gaan maar dat het negatieve gevolgen heeft op deze groep is wel zeker. Zo zal er gewerkt worden met vervoer van het bedrijf en zullen we samen moeten gaan reizen, het carpoolen van eerder. Er zullen dan waarschijnlijk reizen gaan komen en zullen de variabele onkosten gaan verdwijnen, met name de kilometer vergoeding. We zijn nog aan het bekijken wat er aan gedaan kan worden en wachten natuurlijk de 3^e dinsdag in september af. We houden jullie op de hoogte.

**INFORMATIEBULLETIN, WERKBRIEFJES EN MEER ZIJN OOK OP ONZE
INTERNETSITE TE DOWNLOADEN**

www.technicall.nl

Met vriendelijke groeten, het team van
TechniCall Weert
TechniCall Industrial Services
TechniCall Interim

Henk Maris, William Luijs
Joop Faessen, Ruud Kollee
Marlie Peerlings, Dianne van Wel,
Agnieszka Frankowski,
Bert Luijs