



Vereniging
Modern
Straatwerk



Ledenbulletin nr. 4-2017 April 2017

Inhoudsopgave

Actueel

- Doe mee aan de Dag van de Bouw 2
- Subsidieregeling Tel Mee Met Taal 2

Arbeidsomstandigheden

- Veel klachten Inspectie SZW over Arbowet 2
- Werkgever hoeft niet elk risico af te dekken 3

Arbeidsrecht

- Kleine lettertjes WFW: reactietermijn werkgever 3
- Leaseauto niet afgeven bij loonvordering 4

Bedrijfsvoering

- Soka-Bau wachttijd vrijstellingsaanvraag meer dan 5 maanden! 5
- Ieder bedrijf heeft digitale zorgplichten 5

Economische zaken

- Laat stad en regio bruisen! 5

Fiscale zaken

- BV en bestuurder beide straf voor zelfde delict 6

Overheid

- Eerste Kamer stemt in met wettelijk minimumloon voor opdrachtnemers 7

Sociale zaken

- UWV introduceert werkwijzer Poortwachter 7
- Wet Tegemoetkomingen Loondomein (WTL) per 1 januari 2017 in werking getreden 8

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met eerstelijns advies: 0318 - 544908.

Actueel

Doe mee aan de Dag van de Bouw

Nederland is nog niet af. Dagelijks wordt in ons land keihard gewerkt. Om te bouwen en te onderhouden. Bouwbedrijven, gespecialiseerde aannemers, infrabedrijven, installateurs en constructeurs werken samen om dit te realiseren. Dat is mooi werk, maar helaas vaak deels onzichtbaar.

Eén dag per jaar zetten wij de mooiste en meest bijzondere bouwprojecten in het zonnetje en stellen wij die projecten open voor het publiek. Dit jaar op zaterdag 20 mei a.s. Op deze dag gaan de hekken open voor geïnteresseerde bezoekers. Voor het eerst wordt deze dag niet alleen georganiseerd door Bouwend Nederland, maar hebben ook de Aannemersfederatie (AFNL), Uneto-VNI en VNConstructeurs hun medewerking aan de organisatie toegezegd. Ook de leden van deze organisaties kunnen dit jaar hun projecten aanmelden en openstellen voor het publiek. Bent u met een mooi project bezig en wilt u dat openstellen op zaterdag 20 mei a.s.? Meld dan uw project aan via www.dagvandebouw.nl. Op deze website vindt u ook projecten die al zijn aangemeld. Als er mooie projecten zijn van gespecialiseerde aannemers – maar is daar ook een hoofdaannemer bij betrokken – overleg dan gezamenlijk om het project open te stellen voor het publiek.

Alle aangemelde projecten krijgen een box met promotiemateriaal toegestuurd. In deze campagnebox treft u onder andere afzetlinten en hekdoeken aan. Hiermee kunt u uw project aankleden. Het staat u uiteraard vrij om de dag zelf op een leuke manier in te vullen. U kunt bijvoorbeeld een rondleiding organiseren, waarbij u vertelt wat er gemaakt wordt en wat dit project zo bijzonder maakt. Voor de kleine bezoekers kunt u wellicht een springkasteel of een zandbak plaatsen of kunt u hen onder begeleiding iets laten timmeren. De dag van de Bouw is immers ook een mooi moment om de jeugd te interesseren voor onze mooie sector.

Ten slotte. Vergeet ook zeker niet de plaatselijke pers uit te nodigen. Voor deelnemers aan de Dag van de Bouw hebben wij eventueel een concept persbericht beschikbaar. Neem daartoe contact op met Wim de Boer via deboer@aannemersfederatie.nl

Dus, haak aan en laat op 20 mei a.s. zien hoe mooi de bouw-, afbouw- en infrasectoren zijn. Aanmelden kan tot 1 mei a.s., dus wees er snel bij.

Subsidieregeling Tel Mee Met Taal,

In het ledenbulletin van december 2016 bent u geïnformeerd over de nieuwe subsidieregeling Tel mee met Taal. Tijd voor een update. Met deze regeling kunt u tot tweederde van de kosten van het taaltraject voor uw werknemers vergoed krijgen. Tot 1 juli 2017 is deze nog aan te vragen via www.telmeemetaal.nl/subsidieaanvraag. Er geldt nog steeds: wie er eerst komt, wie het eerst maalt. Er is nog budget.

Met de subsidieregeling wordt investeren in taal aantrekkelijk voor werkgevers. De looptijd voor aanvragen is over de helft en de aanmeldingen stromen inmiddels binnen! Sinds januari hebben 125 bedrijven vanuit verschillende sectoren een aanvraag ingediend. Hoe meer werkgevers investeren in taalvaardigheid van hun werknemers, hoe beter.

Hierbij een kleine reminder om als u de subsidie nog niet heeft aangevraagd dit alsnog te doen: taalvaardige medewerkers zijn namelijk efficiënt, verzuimen minder en werken veiliger.

Voor uw vragen of opmerkingen hebben, dan kunt u altijd terecht op de website www.telmeemetaal.nl voor meer informatie; de regeling loopt nog tot 1 juli 2017.

Arbeidsomstandigheden

Veel klachten Inspectie SZW over Arboret

Uit een analyse door Inspectie SZW van alle klachten en ongevallen tussen 2012 en 2016 blijkt dat vallen van grote hoogte het grootste arbeidsrisico is. De inrichting van arbeidsplaatsen laat vaak te wensen over en de Arboret wordt in veel gevallen niet nageleefd.

Uit het rapport Klachten en ongevallen arbeidsomstandigheden van Inspectie SZW blijkt dat de meeste klachten die tussen 2012 en 2016 binnenkwamen, betrekking hebben op de Arboret (76,4%), de Arbeidstijdenwet (12,7%) en de Warenwet (10,4%). Het grootste arbeidsrisico is vallen van grote hoogte. Dit is de oorzaak van 33% van de arbeidsongevallen. Een gebrekkige

inrichting van arbeidsplaatsen is een serieuze bedreiging voor de veiligheid, net als slechte arbeidsmiddelen.

Wel onderzoek bij misstanden en overtredingen

Inspectie SZW ontvangt de meeste klachten van (ex-)werknemers. Niet alle meldingen worden onderzocht; maar als een ondernemingsraad (OR) of vakbond een klacht indient of een melding doet, moet Inspectie SZW de klacht onderzoeken. In alle andere gevallen wordt onderzoek gedaan als de melding gaat over arbeidsomstandigheden die de gezondheid of veiligheid bedreigen, of ernstige misstanden zoals uitbuiting of een zware overtreding.

Ondernemingsraad kan Inspectie SZW uitnodigen

Leden van de OR hebben het recht om bij een bezoek van Inspectie SZW aanwezig te zijn en met de inspecteur te spreken. Het vergezelschap- en het onderhoudsrecht van de OR zijn vastgelegd in artikel 12 lid 4 van de Arbowet. De OR kan ook aansturen op een bedrijfsbezoek. Bij een ernstige situatie, zoals een arbeidsongeval, heeft de OR geen vergezelschapsrecht. De OR kan wel achteraf het inspectierapport bekijken.

Werkgever hoeft niet elk risico af te dekken

Ook al is de werkgever verantwoordelijk voor een veilige werkplek, hij hoeft niet elk risico op de werkvloer af te dekken. Vooral bij een arbeidsongeval en de bijbehorende aansprakelijkstelling, is het goed om te weten hoe ver de zorgplicht van uw organisatie gaat.

Goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkplek zijn de verantwoordelijkheid van de werkgever. Die moet ervoor zorgen dat werknemers veilig hun werk kunnen doen en veiligheidsrisico's zo veel mogelijk beperken. Toch is de reikwijdte van de zorgplicht van de werkgever niet oneindig. Een recente rechtszaak bij de Centrale Raad van Beroep heeft dat bevestigd.

Veiligheidsschoenen waren niet verplicht

In deze zaak was een beveiliging bij het ministerie van Financiën van de trap gevallen. De trap was nat doordat het extreem veel geregend had. De beveiliging stelde zijn werkgever aansprakelijk voor het arbeidsongeval en stelde dat die zijn zorgplicht geschonden had door geen veiligheidsschoenen beschikbaar of verplicht te stellen en door geen waarschuwingbord bij de natte trap te plaatsen. De kantonrechter gaf de beveiliging gelijk, maar in hoger beroep oordeelde het gerechtshof anders.

Gladheid was algemeen bekend

De zorgplicht houdt in dat werkgevers voor een veilige werkplek moeten zorgen. Dat betekent echter niet dat elk risico uitgebannen kan worden. In dit geval oordeelde het hof dat niet redelijkerwijs van de werkgever gevraagd kon worden om het risico van de gladde trap uit te sluiten. Het hof nam in zijn oordeel mee dat niet bewezen kon worden dat de werknemer zich niet zelf verstart had en dat algemeen bekend is dat trappen glad kunnen worden door nattigheid. Uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) kwam ook niet naar voren dat de werkgever dit veiligheidsrisico zo veel mogelijk had moeten beperken.

Arbeidsrecht

Kleine lettertjes WFW: reactietermijn werkgever

Als een werkgever te laat reageert op een verzoek van een werknemer voor nieuwe werktijden, geldt het verzoek als gehonoreerd. Bij onvoorziene omstandigheden is de reactietermijn extra kort.

Een werknemer kan op basis van de Wet flexibel werken (WFW) een verzoek doen aan de werkgever voor wijziging van zijn arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijden. De werkgever moet uiterlijk een maand voor de beoogde ingangsdatum van de wijziging laten weten of hij het verzoek accepteert. Reageert de werkgever later, dan heeft hij zijn kans gemist en moet hij de voorgestelde wijziging sowieso doorvoeren. Bij onvoorziene omstandigheden zijn de regels voor deze reactietermijn nog strenger. In de laatste zin van artikel 12 van de WFW staat:

'Indien sprake is van onvoorziene omstandigheden als bedoeld in het derde lid, beslist de werkgever in afwijking van het bepaalde in de eerste zin binnen vijf werkdagen op het verzoek van de werknemer.'

Naar de rechter voor aanpassing arbeidsduur

Als een werknemer het verzoek indient omdat hij met onvoorziene omstandigheden te maken heeft, moet de werkgever dus binnen vijf werkdagen al beslissen of hij de wijziging van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijden goedkeurt. Van onvoorziene omstandigheden is bijvoorbeeld sprake als de werknemer plots zorg moet verlenen aan een gezinslid en daarom zijn arbeidsduur tijdelijk wil wijzigen. Is de werkgever te laat met zijn reactie maar weigert hij om de wijziging door te voeren, dan kan de werknemer naar de rechter stappen. Gebeurt dit ook in de praktijk? Jazeker!

Eerder WFW-verzoek bij onverwachte situatie

Bij onvoorziene omstandigheden is de reactietermijn van de werkgever niet alleen korter, maar mag de werknemer ook eerder een verzoek op grond van de WFW doen. Normaal gesproken moet de werknemer minimaal 26 weken in dienst zijn op het moment van de ingangsdatum van de voorgestelde wijziging. Deze 'verzoekdrempel' geldt niet bij onvoorziene omstandigheden. Bovendien hoeft de werknemer het verzoek dan niet uiterlijk twee maanden voor de ingangsdatum naar de werkgever te sturen en mag hij vaker dan één WFW-verzoek per jaar indienen.

Leaseauto niet afgeven bij loonvordering

Werknemers die nog loon tegoed hebben van hun failliete werkgever, hoeven hun leaseauto niet in te leveren tot hun volledige salaris is uitbetaald. Dit blijkt uit een uitspraak van Rechtbank Noord-Holland.

In deze zaak draaide het om de loonvordering van acht chauffeurs op hun werkgever: een failliete taxi-organisatie. Deze werkgever leasete op basis van operational lease diverse auto's van een leasemaatschappij. Deze auto's gebruikten de chauffeurs tijdens hun dagelijkse werkzaamheden. Nadat de taxi-organisatie failliet was verklaard, verplichtte de leasemaatschappij de chauffeurs om de leaseauto's in te leveren. Hierover ontstond een geschil. De chauffeurs wilden de leaseauto's namelijk in hun bezit houden totdat de failliete werkgever al het loon had overgemaakt op hun bankrekening.

Leaseauto op basis van de arbeidsovereenkomst

De voorzieningenrechter van Rechtbank Noord-Holland stelde voorop dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de acht chauffeurs. Op basis van dit contract kregen de chauffeurs een auto tot hun beschikking. De rechter vond dat de leaseovereenkomsten de arbeidsovereenkomsten versterkten; er was volgens de rechter dus een rechtstreeks verband tussen de leaseauto en de arbeidsovereenkomst. Omdat de werkgever niet aan zijn loonbetalingsplicht had voldaan, mochten de werknemers de auto's blijven gebruiken van de rechter. De exacte hoogte van de loonvorderingen van de chauffeurs kon de voorzieningenrechter niet vaststellen, maar vanuit het oogpunt van de bescherming van hun werknemersbelangen was de actie van de chauffeurs geoorloofd.

Zekerheid stellen voor de salarissen

Als de leasemaatschappij in de vorm van bijvoorbeeld een bankgarantie in staat is om voldoende zekerheid te stellen voor de salarissen van de chauffeurs, mag de leasemaatschappij in de toekomst echter wel aan de chauffeurs vragen om de auto's binnen 48 uur af te geven. De voorzieningenrechter begrootte het bedrag waarvoor zekerheid moest worden gesteld op € 35.000 (inclusief kosten).

Bedrijfsvoering

Soka-Bau wachttijd vrijstellingsaanvraag meer dan 5 maanden!

Momenteel loopt de wachttijd voor 'n vrijstellingsaanvraag met betrekking tot de verplichte vakantiegeld afdrachten naar Soka-Bau aardig op. In Wiesbaden liggen momenteel meer dan 500 aanvragen van Nederlandse bedrijven die menen in aanmerking te kunnen komen voor een vrijstelling voor de vakantiegeld afdracht van 15,1%. Deze toename van aanvragen is te wijten aan de beleidsaanpassing die Soka-Bau per 1-1-2015 heeft doorgevoerd. Soka-Bau gaat er namelijk vanuit dat ieder buitenlands bedrijf zich nu moet melden bij Soka-Bau voor een verplichte vakantiegeld afdracht. Veel Nederlandse bedrijven, óók werkzaam buiten de Bouw, krijgen momenteel te maken met het schriftelijk verzoek tot verplichte gegevens verstrekking aan Soka-Bau.

Om een vrijstelling te verkrijgen voor deze verplichte afdracht naar Wiesbaden is in zeer beperkte gevallen een mogelijkheid aanwezig. Het volgen van deze procedure duurt momenteel 5 maanden. Bij de Nederlandse afdeling van Soka-Bau werken momenteel 7 dames. Helaas zijn door de grote werkdruk op deze afdeling maar zeer beperkt telefonische contacten mogelijk. Doordat deze afdeling ook aanvragen uit België, Frankrijk, Oostenrijk en Zwitserland moet behandelen ligt de werkdruk er hoog.

Ieder bedrijf heeft digitale zorgplichten

Ieder bedrijf dat gebruik maakt van ICT is volgens de huidige wet- en regelgeving verplicht om te zorgen voor een sterke digitale beveiliging. Ook als u “niets bijzonders doet” met computers en deze “alleen maar” gebruikt voor uw bedrijfsvoering, heeft u toch de zorgplicht om uw systemen te beveiligen. Een bedrijf heeft zowel zorgplichten ten opzichte van andere bedrijven als ten opzichte van consumenten. De juiste invulling van zorgplichten is de verantwoordelijkheid van de directeur van het bedrijf.

De zogenaamde Cyber Security Raad (de CSR is een nationaal en onafhankelijk adviesorgaan van het kabinet) heeft geconstateerd dat de toepassing van zorgplichten complex is en dat bedrijven het bewust of onbewust laten afweten. Het opvolgen van de wettelijke zorgplichten speelt echter een belangrijke rol in het verhogen van de digitale veiligheid in bedrijven én in de samenleving als geheel.

In het kader van het invullen van uw wettelijke zorgplicht kunt u een digitale handreiking met in te vullen checklist downloaden van www.cybersecurityraad.nl

Economische zaken

Laat stad en regio bruisen!

Steden trekken steeds meer inwoners, bezoekers, kenniswerkers en ondernemers; dat biedt grote economische kansen. Andere regio's hebben moeite om hun aantrekkingskracht te behouden, zich staande te houden of krimpen zelfs. We zien hier wegwijnende binnensteden, leegstaande winkels, scholen en huizen en het wegtrekken van jongeren en hoger opgeleiden. Er dreigt een kloof tussen enkele succesvolle stedelijke regio's en andere regio's in Nederland. Om te zorgen dat veel meer steden en dorpen in héél Nederland bruisen en vitaal blijven, is een regionale aanpak rond grote en kleine steden cruciaal. Rijk, medeoverheden en bedrijfsleven moeten nauw samenwerken en scherpe keuzes maken om tot aantrekkelijke en onderscheidende stedelijke regio's te komen.

Maar regio's hebben meer te bieden dan functies en sterktes die ons land als geheel aantrekkelijker en leefbaar maken. Decentrale overheden én ondernemers in de regio zijn in staat om concrete oplossingen te ontwikkelen voor de transitie-opgaven van Nederland: energietransitie en klimaatadaptatie, circulaire economie, digitalisering, mobiliteit. Wat werkt schalen we op, wat niet werkt stopt. Hiervoor moet ruimte komen, ook financieel.

Gezamenlijke aanpak volgende kabinetsperiode

VNO-NCW, MKB-Nederland, VNG, G32 en IPO nodigen het kabinet als partner uit bij het ontwikkelen van aantrekkelijke en onderscheidende stedelijke regio's. Daarnaast kunnen en

willen decentrale overheden en bedrijfsleven bijdragen aan de grote transitieopgaven waar Nederland voor staat. In die lijn past dat een volgend kabinet de volgende programma's opstart en deze partijen uitnodigt om daarin te participeren:

1. Programma Bruisende stedelijke regio's

> Het kabinet sluit ten minste 15 regiodeals met samenwerkende decentrale overheden en bedrijfsleven. Het gaat om regiodeals met grootstedelijke regio's gericht op een aantrekkelijk nationaal en internationaal onderscheidend woon-, winkel-, verblijfs-, werk- en ondernemersklimaat en om deals met middelgrote en kleinere stedelijke regio's gericht op het transformeren naar bruisende binnensteden, vitale kernen en onderscheidende clusters. Dus geen 'one size fits all'. Niet heel Nederland in één keer, maar gefaseerd; samenwerkingsregio's met de beste integrale voorstellen komen het eerst aan bod. De deals sluiten aan bij de grote transitieopgaven van Nederland.

> Ontwikkeling van onderscheidende visies en voorstellen voor regiodeals door decentrale overheden en ondernemers in regio's wordt desgevraagd ondersteund met externe denkkraft (ontwerpers, kunstenaars), expertise en relevante data.

> De regionale samenwerking mag niet worden geblokkeerd door een kleine minderheid.

> Het kabinet versterkt landelijke programma's voor het aantrekken en spreiden van internationaal toerisme en het aantrekken van talent, op basis van de onderscheidende kracht van de regio's.

2. Programma's grote transitieopgaven

> Het kabinet nodigt decentrale overheden, bedrijfsleven en andere regionale stakeholders (zoals woningcorporaties) uit om via concrete projecten bij te dragen aan de realisatie van transitieopgaven. Het gaat om het versnellen van de energietransitie (CO₂-neutrale woningen en scholen, zero-emission stadsdistributie en openbaar vervoer en energieopwekking en -opslag) via een Nationaal Programma met een krachtige en verbindende regie, digitalisering en data (smart city oplossingen, snel internet in het buitengebied), mobiliteit (OV, mobility as a service) en klimaatadaptatie, circulaire economie en herstructurerings- en transformatieprojecten in bestaand stedelijk gebied. Voorstellen zijn bij voorkeur opschaalbaar en/of exporteerbaar.

> Het kabinet stelt per transitieopgave middelen beschikbaar voor publieke basisinvesteringen en een financiële bijdrage aan onrendabele business cases in de publieke en private sector. Een regionale aanpak gericht op concrete projecten, zorgt voor een snelle en slagvaardige uitvoering. Hierbij wordt aangesloten op investeringsprogramma's van decentrale overheden in 'Naar een duurzaam Nederland' en van ondernemersorganisaties in 'NL Next Level'.

> Invest-NL is beschikbaar om projectontwikkeling te ondersteunen of rendabele projecten te (co)financieren, samen met decentrale overheden en bedrijfsleven financiële arrangementen, juridische kaders en andere maatregelen te treffen om investeringen op lokaal en regionaal niveau te versnellen, de ontwikkeling van innovaties aan te jagen en de kansen voor de regionale economie te benutten. Het kabinet zal ruimte creëren om binnen wetgeving regionaal te experimenteren/van de regels af te wijken, of waar nodig voor nationale opschaling regelgeving aan te passen.

> Het kabinet komt tot integrale besluitvorming over de toekenning van middelen in een op te richten Nationale Strategische Transitie Board. In deze board zullen ook bedrijfsleven en decentrale overheden vertegenwoordigd zijn.

Fiscale zaken

Bv en bestuurder beide straf voor zelfde delict

Er mag zowel aan een bv als aan de bestuurder van die bv een straf worden opgelegd omdat de BTW niet is betaald. De regel dat iemand niet twee keer voor hetzelfde vergrijp mag worden bestraft geldt dan niet volgens het Europese Hof omdat het om twee afzonderlijke rechts-/ natuurlijke personen gaat.

Het hof moest zich in deze zaak buigen over de dubbele sanctievraag op verzoek van de Italiaanse rechter. Die behandelde een zaak waarin een bv te laat was met het betalen van ruim € 1 miljoen aan BTW. Dit vergrijp leidde tot twee procedures tegen dezelfde Italiaanse

bestuurder. Het Openbaar Ministerie startte namelijk een strafprocedure tegen hem omdat hij had verzuimd zijn bv op tijd de BTW te laten betalen. Bovendien kreeg de bv een naheffing en een boete opgelegd. Die kwam bij dezelfde bestuurder terecht, omdat hij de wettelijk vertegenwoordiger van de bv was. Die bestuurder stelde dat hij op deze manier twee keer bestraft werd voor hetzelfde vergrijp, namelijk het niet betalen van BTW.

Geen sprake van dubbele sanctie

Het hof vond echter dat de ene procedure gestart was tegen de rechtspersoon (de bv) en de andere procedure tegen een natuurlijk persoon. Daarom was er geen sprake van een dubbele sanctie, ook al was de natuurlijk persoon de wettelijk vertegenwoordiger van het bedrijf.

Overheid

Eerste Kamer stemt in met wettelijk minimumloon voor opdrachtnemers

Mensen zonder arbeidsovereenkomst, maar die op basis van een overeenkomst van opdracht werken (OVO), gaan minimaal het wettelijk minimumloon (WML) verdienen.

De Eerste Kamer heeft vanmiddag ingestemd met een wetsvoorstel hiervoor van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Door betaling van het minimumloon aan deze groep moet misbruik van opdrachtnemers worden voorkomen.

Minister Asscher ziet deze wet als een belangrijke stap in het verbeteren van de positie van werkenden zonder arbeidsovereenkomst. Naar schatting circa 50.000 mensen (denk aan postbezorgers), die werken op basis van een OVO, krijgen automatisch recht op het minimumloon.

In de huidige situatie geldt het WML alleen voor iemand die werkt op basis van een overeenkomst van opdracht als hij zich niet mag laten vervangen door een ander. Dit criterium blijkt in de praktijk gemakkelijk te omzeilen, waardoor de opdrachtgever geen Wml hoeft te betalen. Met deze wet wordt dit voorkomen.

Niet van toepassing voor zelfstandig ondernemers/zzp-ers

Het Wml geldt niet voor zelfstandige ondernemers. Zij hebben een andere positie op de arbeidsmarkt. De wetswijziging gaat zes maanden na publicatie in het Staatsblad in werking.

Sociale zaken

UWV introduceert werkwijzer Poortwachter

UWV heeft onlangs de werkwijzer Poortwachter op haar website gepubliceerd. De werkwijzer biedt werkgevers een richtlijn voor de aanpak van de re-integratie van zieke werknemers. Uiterlijk in de 93^e ziekteperiode kan de werknemer een WIA-uitkering aanvragen bij UWV. Het uitvoeringsinstituut toetst dan of hij voldoende gereïntegreerd is. Is dit niet het geval, dan kijkt UWV of de werkgever en de werknemer in de eerste twee ziektejaren gezamenlijk voldoende re-integratie-inspanningen hebben geleverd om de arbeidsmogelijkheden van de werknemer zo veel mogelijk te vergroten. Voorgaande wordt ook wel de Poortwachertoets genoemd. De werkwijzer Poortwachter beschrijft de aandachtspunten voor werkgevers in de eerste twee ziektejaren en geeft aan waar UWV bij de Poortwachertoets op let.

Opvolger van de werkwijzer RIV-toets in de praktijk

De werkwijzer Poortwachter is de opvolger van de werkwijzer RIV-toets in de praktijk uit 2011. In de nieuwe (geactualiseerde) werkwijzer is er meer aandacht voor de inzet van re-integratie tweede spoor en wordt er uitleg gegeven over de re-integratie van bijzondere arbeidskrachten, zoals uitzendkrachten, payrollwerknemers en werknemers voor wie de AOW-gerechtigde leeftijd nadert. Ook zijn de aandachtspunten voor het voorkomen van een loonsanctie in de werkwijzer verwerkt.

Wet Tegemoetkomingen Loondomein (WTL) per 1 januari 2017 in werking getreden.

Per 1 januari 2017 is de nieuwe Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in werking getreden. Deze wet bestaat uit 3 tegemoetkomingen voor werkgevers:

- het lage-inkomensvoordeel (LIV);
- het jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)
- het loonkostenvoordeel (LKV).

Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017. Het LKV gaat in op 1 januari 2018. Beide tegemoetkomingen zijn erop gericht om werknemers met een grote afstand tot arbeidsmarkt aan werk te helpen.

Uitvoeringsproces

Om te bepalen of u recht heeft op het LIV berekent UWV op basis van de aangiften loonheffingen 2017 voor welke werknemers er recht bestaat op het lage-inkomensvoordeel. De berekening vindt plaats in 2018 omdat pas dan kan worden bepaald of een werknemer over het voorafgaande jaar voldoet aan de voorwaarden van het aantal verloonde uren en het gemiddelde uurloon.

Voorwaarden

U heeft recht op het lage-inkomstenvoordeel voor elke werknemer als het volgende geldt:

1. a. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% (€ 9,50) en maximaal 125% (€ 10,45) van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder,
of:
b. meer bedraagt dan 10,45, maar niet meer dan 11,87
2. De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. U betaalt de werknemer minimaal 1.248 verloonde uren per jaar.

Lage-inkomensvoordeel

Het lage inkomensvoordeel bedraagt:

1a: € 1,01 per verloond uur, doch ten hoogste € 2.000 per kalenderjaar

2b: € 0,51 per verloond uur, doch ten hoogste € 1.000 per kalenderjaar

Toekenning

Als uit deze berekening blijkt dat u recht heeft op het LIV krijgt u vóór 15 maart 2018 een voorlopige berekening. Mochten de gebruikte gegevens uit de loonaangiften niet juist of onvolledig zijn, dan kunt u eventuele correcties op die loonaangiften insturen tot en met 1 mei 2018. Correcties die na die tijd worden ingestuurd, worden wel verwerkt in de polis administratie, maar worden niet meer in aanmerking genomen voor het LIV.

Vervolgens stuurt de Belastingdienst u vóór 1 augustus 2018 een definitieve vaststelling van uw LIV op basis van de gegevens van UWV. Zowel de voorlopige berekening als de definitieve vaststelling worden voorzien van de specificaties die ten grondslag liggen aan de berekeningen.

Implementatie

Op dit moment vindt bij de Belastingdienst en UWV een ontwerptraject plaats van het LIV. Twee aspecten die daarbij een belangrijke plaats innemen zijn de vorm en inhoud van de voorlopige berekening en de definitieve vaststelling van het LIV.