

Ledenbulletin nr. 4-2018

April 2018

Inhoudsopgave

Actueel

- Regionale informatiebijeenkomsten Aannemersfederatie Nederland 2
- Save the date: 27 juni 2018 Congres Aannemersfederatie Nederland 2
- Dag van de Bouw; zaterdag 2 juni 2018 3

Arbeidsrecht

- Hoge Raad: transitievergoeding na ontslag op staande voet 3

Arbeidsvoorwaarden

- Overeenkomst over nieuwe cao voor bouw- en infrasector 3

Bedrijfsvoering

- De eenpitter is niet te stoppen; 84 procent bouwondernemingen is eenmanszaak 4
- Inspectie SZW gaat strijd aan met seksuele intimidatie 4
- Meer dodelijke slachtoffers in 2017 door arbeidsongevallen 5
- Tijd dringt voor afsluiten basiscontract arbodienstverlening 5
- Veilig zakelijk internetten 5
- Werkgever draait definitief op voor schade van naasten 6

Economische zaken

- Bouw groeit harder dan verwacht 6
- Personeel niet aan te slepen 7

Fiscale zaken

- Fiets van de zaak wordt fiscaal een stuk aantrekkelijker 7

Sociale zaken

- Vragen over: voorlopige berekening LIV over 2017 8

Bijlage:

-Aanmeldingsformulier regionale informatiebijeenkomsten AFNL

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

Actueel

Regionale informatiebijeenkomsten Aannemersfederatie Nederland

Aannemersfederatie Nederland organiseert binnenkort drie regionale informatiebijeenkomsten die worden gehouden op:

- Maandag 14 mei 2018, Philips Stadion Eindhoven
- Woensdag 16 mei 2018, PEC Zwolle Stadion
- Donderdag 17 mei 2018, Johan Cruijff Arena Amsterdam

Aanvang 16.00 uur (inloop vanaf 15.30 uur) en einde ca. 18.00 uur, met aansluitend een buffet om eventuele files te ontlopen. De deelname is gratis en per bedrijf kunnen meerdere personen worden aangemeld.

Op de informatiebijeenkomst wordt een tweetal onderwerpen nader toegelicht, t.w.

1. Algemene Verordening Gegevensbescherming - AVG

Met ingang van 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in de gehele EU van toepassing. Deze verordening vervangt de huidige privacywet, de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Alle bedrijven en organisaties die werken met persoonsgegevens zullen zich moeten voorbereiden op deze AVG.

De AVG bouwt inhoudelijk voort op de Wbp, maar intensificeert privacy rechten voor betrokkenen en breidt deze uit. Ook krijgen bedrijven en organisaties meer verantwoordelijkheden. De Europese privacy toezichthouders (in Nederland is dat de Autoriteit Persoonsgegevens) krijgen de mogelijkheid stevige boetes op te leggen bij overtredingen.

2. Wetsvoorstel Private Kwaliteitsborging (verwachte inwerkingtreding 01-01-2020)

Dit wetsvoorstel regelt de invoering van een nieuw stelsel van kwaliteitsborging voor het bouwen. Hiermee wordt de positie van de particuliere en de zakelijke bouwconsument versterkt. Door de toenemende complexiteit in de bouw is herziening van het huidige stelsel van kwaliteitsborging noodzakelijk. Hiermee wordt de relatie tussen de opdrachtgever, de bouwconsument, en de bouwende partijen evenwichtiger.

Bij de oplevering van het bouwwerk moet de aannemer aantonen dat aan de regelgeving is voldaan. Wanneer bij oplevering blijkt dat een bouwwerk niet volgens de regelgeving en gemaakte afspraken is gebouwd krijgen opdrachtgevers betere mogelijkheden om de aannemer aan te sporen tot herstelwerkzaamheden. Ook informeert de aannemer de klant over de manier waarop risico's tegen schade door het niet nakomen van de verplichtingen en de gebreken na de oplevering zijn afgedekt.

Als bijlage bij dit ledenbulletin treft u een aanmeldingsformulier aan om deel te kunnen nemen aan deze informatiebijeenkomsten.

Save the date: 27 juni 2018 Congres Aannemersfederatie Nederland

Op woensdagmiddag 27 juni viert Aannemersfederatie Nederland haar 10-jarig bestaan tijdens een congres in Congrescentrum De Reehorst in Ede. Daarvoor nodigen wij u van harte uit. De officiële uitnodiging en het thema van het congres zullen zo spoedig mogelijk volgen, maar u kunt 27 juni alvast in uw agenda zetten!

Het belooft een uitdagend programma te worden met interessante gastsprekers die zullen bijdragen aan boeiende discussies. Aansluitend aan het congres vindt de afscheidsreceptie plaats van voorzitter Henk Klein Poelhuis en bestuurder Gijs Bujs.

Wij hopen u op 27 juni te mogen verwelkomen!

Dag van de Bouw; zaterdag 2 juni 2018

Op zaterdag 2 juni 2018 kunt u uw project weer openstellen voor het Nederlandse publiek. Het is alweer de 13e editie van de Dag van de Bouw. Ook dit jaar organiseren wij de dag in samenwerking met Bouwend Nederland, UNETO-VNI, VNConstructeurs en de Dag van de Architectuur.

Door heel Nederland is op deze zaterdag de diverse aspecten van de bouw te zien. Bezoekers nemen een kijkje achter jullie schermen en maken zo een mooie reis over de bouwplaats. De kunde van de bouw, het vakmanschap, het hele bouwproces is zichtbaar. Laat uw trots zien. Met de Dag van de Bouw promoten we onze bouw- en infrasector. Samen laten we zien tot waar we in staat zijn! Voor meer informatie kunt u terecht op de website www.dagvandebouw.nl. [Meld je hier aan!](#) We maken er weer een mooie dag van!

Arbeidsrecht

Hoge Raad: transitievergoeding na ontslag op staande voet

Als een werkgever een werknemer op staande voet ontslaat, moet hij soms toch een transitievergoeding betalen. Er hoeft in zo'n geval namelijk geen sprake te zijn van ernstige verwijtbaarheid, zo oordeelde de Hoge Raad.

In de zaak was een werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij meerdere malen onder invloed van alcohol op het werk was verschenen. De werkgever had een alcohol- en drugsbeleid waarin stond dat werknemers voor aanvang en tijdens het werk niet onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen mochten zijn. Daarnaast had de werknemer de eerste keer dat hij onder invloed van alcohol op het werk verscheen een officiële waarschuwing gekregen. Toen de zaak voor de kantonrechter kwam, oordeelde deze dat de werkgever het ontslag op staande voet terecht had gegeven. De werkgever was bovendien geen transitievergoeding verschuldigd.

Geen ernstige verwijtbaarheid door verslaving?

Het gerechtshof was het hiermee eens, maar de Hoge Raad had een andere redenering. Volgens de Hoge Raad had het hof onvoldoende overwogen of de werknemer ernstig verwijtbaar was en recht zou hebben op de transitievergoeding. Uit de wetsgeschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt namelijk dat een dringende reden voor ontslag op staande voet niet automatisch hoeft te betekenen dat een werknemer ernstig verwijtbaar is. In deze zaak gaf de werknemer bijvoorbeeld aan dat hij last had van een alcoholverslaving waardoor hij niet of slechts gering verwijtbaar was voor zijn gedrag. In dat geval zou de werknemer – ondanks het ontslag op staande voet – wél recht hebben op een transitievergoeding.

Gerechtshof moet zaak opnieuw behandelen

Omdat de Hoge Raad van mening was dat het gerechtshof dit onvoldoende had onderzocht, vernietigde hij de beslissing van het gerechtshof en verwees hij naar een ander gerechtshof om de zaak opnieuw te behandelen.

Arbeidsvoorwaarden

Overeenkomst over nieuwe cao bouw- en infrasector

De werknemers- en werkgeversorganisaties in de bouw en infra hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao. De lonen gaan structureel met 5,35 % omhoog en ook zetten bedrijven en vakbeweging zich gezamenlijk in om nieuwe werknemers aan te trekken. Ook is afgesproken extra maatregelen te treffen die de veiligheid op de bouwplaats zal verhogen. De nieuwe cao heeft een looptijd van 21 maanden en geldt tot 31 december 2019

Investing in mensen

Het onderhandelingsresultaat past in deze tijd waarbij er vooral wordt geïnvesteerd in mensen. Een dergelijke inspanning is noodzakelijk en gelukkig ook weer mogelijk. Na jaren van crisis trekt de economie aan en is er weer werk voor de bedrijven. Door de rampzalige afgelopen jaren voor de werkgelegenheid in de bouw, hebben echter veel vakkrachten de sector verlaten.

De cao-afspraken weerspiegelen de gezamenlijke wil om de sector nog aantrekkelijker te maken voor jongeren, zij-instromers en mensen die de bouw- en infra eerder hebben verlaten.

Veiligheid

Op het gebied van veiligheid zijn er afspraken gemaakt over een 'bouwspraak' bestaande uit woorden en pictogrammen die iedereen op de bouwplaats moet kennen.

Ook is tijdens de onderhandelingen door cao-partijen vastgesteld dat de cao niet in alle situaties goed past bij de praktijksituaties van ondernemingen en werknemers. Daarom is afgesproken tijdens de looptijd van de cao de herkenbaarheid voor deelsectoren en beroepsgroepen te gaan vergroten.

Overige afspraken

Daarnaast wordt het al lopende traject afgerond om de leesbaarheid van de cao-teksten sterk te verbeteren.

Werkgevers en werknemers willen ook gezamenlijk het traject van functiewaardering tot een einde brengen.

Concrete invulling van de afspraken

De structurele loonsverhoging van 5,35 % wordt bereikt door een verhoging met

- 2,35% op 1 augustus 2018 en
- 3% per 1 juli 2019.

Bedrijfsvoering

De eenpitter is niet te stoppen: 84 procent bouwondernemingen is eenmanszaak

Dat blijkt uit gegevens van het CBS. In totaal zijn er begin 2018 140.000 bedrijven in de bouw met één werkzame persoon. Dat is 6 procent meer dan een jaar geleden en 34 procent meer dan in 2010.

Tegenover de groei van het aantal eenmanszaken staat een krimp van het kleinbedrijf (2 tot 10 mensen in dienst): er zijn 13 procent minder kleine bedrijven ten opzichte van 2010. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal echter stabiel (-0,3 procent).

Het aantal middelgrote en grote bedrijven (10 of meer mensen) steeg het afgelopen jaar met 2 procent naar 5.850 bedrijven. Een groei van tweehonderd bedrijven ten opzichte van 2016, maar wel een daling van 19 procent vergeleken met 2010.

Inspectie SZW gaat strijd aan met seksuele intimidatie

Inspectie SZW gaat meer inzetten op de bestrijding van seksuele intimidatie op de werkvloer. Ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zal extra aandacht besteden aan de bevordering van een veilige werkcultuur. Dat blijkt uit de beantwoording van kamervragen over het Jaarplan 2018 van Inspectie SZW.

Om discriminatie en seksuele intimidatie te bestrijden heeft Inspectie SZW het team arbeidsdiscriminatie in het leven geroepen. Dit team gaat na of werkgevers een beleid voeren tegen discriminatie, waaronder discriminatie op geslacht. Het team kiest organisaties voor inspectie onder andere uit de meldingen die binnen zijn gekomen bij Inspectie SZW en berichtgeving in de media. Ook het ministerie van SZW zal een steentje bijdragen door instrumenten voor het tegengaan van seksuele intimidatie te promoten, zoals de wegwijzer Voorkomen en aanpakken seksuele intimidatie op het werk. Ook zal het ministerie bijeenkomsten gaan organiseren over dit onderwerp. Dit blijkt uit de beantwoording van kamervragen over het Jaarplan 2018 van de Inspectie SZW.

Inspectie SZW controleert beleid tegen PSA

Discriminatie en seksuele intimidatie zijn vormen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Werkgevers zijn op basis van artikel 3 lid 2 van de Arbowet verplicht om een beleid te voeren tegen PSA. Inspectie SZW controleert of werkgevers dat inderdaad doen. De Inspectie let bij controle onder andere op de volgende zaken:

- Is er een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen aangesteld?

- Heeft de organisatie een klachtenprocedure en klachtencommissie ingesteld?
- Zijn er gedragsregels vastgesteld en zijn leidinggevenden en werknemers daarop gewezen

Meer dodelijke slachtoffers in 2017 door arbeidsongevallen

In 2017 kwamen 70 mensen om door een arbeidsongeval. De meeste arbeidsongevallen vonden plaats in de bouw. Maar ook in andere sectoren zijn dodelijke slachtoffers gevallen. Meer aandacht voor veiligheid op de werkvloer en een taaleis moeten dit veranderen. Inspectie SZW meldde deze week dat vooral in de bouwsector het aantal arbeidsongevallen met een dodelijke afloop sterk is toegenomen in 2017. De laatste twee jaar is een verdubbeling te zien. Van negen doden in 2015 tot 20 in 2017. De stijging is volgens Inspectie SZW te wijten aan een toename van het aantal onderaannemers, zzp'ers en arbeidsmigranten in de sector. Er zijn onveilige situaties rond steigerbouw, het gebruik van apparatuur en de inzet van onervaren en onopgeleide werknemers. Hierdoor neemt het risico op arbeidsongevallen toe en komen bovendien veel meer bijna-ongevallen voor. Die zijn een goede indicatie voor 'echte' ongevallen, maar worden vaak niet gemeld. Dat is ook niet verplicht, maar het is wel verstandig een interne procedure voor het melden af te spreken.

Ook dodelijke arbeidsongevallen in andere sectoren

Uit een eigen telling door de Stichting Arbeidsongevallen blijkt echter dat ook in de transportsector meer dodelijke slachtoffers waren te betreuren. Ook kwamen in 2017 zeker vijf mensen om door een arbeidsongeval met een heftruck. Ook hier lijken gebrek aan opleiding en veiligheidsbewustzijn een rol te spelen. Daarnaast overlijden er nog steeds jaarlijks werknemers aan een chronische ziekte die veroorzaakt is door werken met gevaarlijke stoffen, zoals de schildersziekte, asbestose en silicose. De stichting adviseert de bouw daarom hetzelfde te doen als de sector metaal. Die introduceerde het veiligheidsverbeterprogramma 5x beter.

Tijd dringt voor afsluiten basiscontract arbodienstverlening

Alle werkgevers moeten per 1 juli 2018 over een basiscontract met een arbodienstverlener beschikken. Dan eindigt de overgangperiode van één jaar die was toegezegd bij de wijziging van de Arbowet die op 1 juli 2017 van kracht werd.

Door de wijziging van de Arbowet van 1 juli 2017 moeten alle organisaties beschikken over een basiscontract met een arbodienstverlener. Het basiscontract bevat een aantal verplichte onderdelen: de rechten en plichten voor de werkgever, de werknemer en de bedrijfsarts. Naast de bestaande wettelijke taken moeten in het basiscontract een aantal nieuwe verplichtingen worden opgenomen. Om organisaties gelegenheid te bieden zich hierop voor te bereiden, kregen zij één jaar de tijd om hun bestaande contracten aan te passen. Op 1 juli 2018 is het zo ver en moeten alle werkgevers dit basiscontract hebben.

Nieuwe verplichtingen in basiscontract

In het basiscontract staat voor welke taken de werkgever ondersteuning moet hebben van een arbodienst of bedrijfsarts. Dat zijn: ziekteverzuimbegeleiding, het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), het uitvoeren van het Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en de aanstellingskeuring. Daarnaast bevat het basiscontract enkele nieuwe wettelijke verplichtingen:

- Werknemers hebben recht op vrije toegang tot de bedrijfsarts;
- Hoe het overleg tussen de bedrijfsarts en zowel de preventiemedewerker als de ondernemingsraad (OR) is geregeld;
- bezoek van de werkplek door de bedrijfsarts;
- werknemers hebben recht op een second opinion bij een andere bedrijfsarts;
- de bedrijfsarts en arbodienst moeten een goede klachtenprocedure hebben;
- de bedrijfsarts moet adviseren over de preventie en beroepsziekten melden.

Veilig zakelijk internetten

De mens is de zwakste security-schakel. Weten uw medewerkers hoe ze veilig werken? Weten uw medewerkers nepmails te herkennen? Kennen ze de risico's van cybercrime? Welke impact

heeft ransomware op uw onderneming? Test uw kennis en doe de gratis risicoscan op VeiligZakelijkInternetten <http://bit.ly/2Fjqlqg>

Hoewel slechts een klein deel van uw mensen op een computer en met internet werkt, is ook uw bedrijf kwetsbaar voor cyberaanvallen. Natuurlijk probeert u zoveel mogelijk technische maatregelen te nemen, zodat het risico op cybercrime verkleint wordt. Maar uiteindelijk is uw beveiliging zo sterk als de zwakste schakel. En die zwakste schakel zijn uw medewerkers. De gevolgen van cybercrime kunnen groot zijn. Naast technologische maatregelen is het dus essentieel om uw medewerkers bewust te maken van de gevaren. Op de website van Veilig Zakelijk Internetten kunt u uw kennis over security testen en bovendien een gratis risicoscan uitvoeren die u vertelt hoe het staat met de beveiliging van uw bedrijf.

Een medewerker die per ongeluk een kwaadaardige link of bestand opent, kan verregaande gevolgen hebben voor uw bedrijfscontinuïteit. Uw bedrijfsinformatie kan worden gegijzeld door bijvoorbeeld ransomware. Dat stelt u voor de keuze: zakendoen met criminelen of afscheid nemen van uw gegijzelde bestanden. Maar er kunnen ook waardevolle gegevens - wat te denken van intellectueel eigendom - buitgemaakt worden. En in sommige gevallen kunnen kwaadwillenden een hele tijd op uw systemen rondneuzen zonder dat u ook maar het minste vermoeden hebt. Als het aankomt op cybersecurity is de mens de zwakste schakel. Bewustwording is daarom essentieel. Met de gratis risicoscan op de site van Veilig Zakelijk Internetten krijgt u snel inzicht in de digitale veiligheid van uw onderneming.

Werkgever draait definitief ook op voor schade van naasten

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel aangenomen dat de vergoeding van affectieschade regelt. De nieuwe wet treedt op 1 januari 2019 in werking.

Een werknemer die ernstig letsel oploopt door een (arbeids)ongeval kon al een schadevergoeding eisen van de werkgever. Ook de naasten van het slachtoffer kunnen dankzij het aangenomen wetsvoorstel vanaf 1 januari 2019 aanspraak maken op een schadevergoeding. Het voorstel regelt namelijk dat partner, kinderen en ouders van slachtoffers die overlijden of ernstig letsel oplopen door een (arbeids)ongeval in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering van smartengeld. Er is sprake van ernstig of blijvend letsel bij een verlies van minimaal 70% van de lichamelijke of geestelijke functies van het slachtoffer.

Hoogte smartengeld varieert met vaste bedragen

De hoogte van het smartengeld waar naasten aanspraak op kunnen maken, varieert met vaste bedragen van € 12.500 tot € 20.000. De uiteindelijke hoogte van de uitkering hangt af van de relatie met het slachtoffer en de schuldvraag. Er zijn bedragen vastgesteld om zo de procedures over de hoogte van het bedrag en langdurige en pijnlijke discussies over het leed te voorkomen. In veel andere Europese landen is al soortgelijke wetgeving van kracht.

Werkgever zorgt voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden

De werkgever heeft volgens artikel 3 van de Arbowet de taak om te zorgen dat zijn werknemers hun werkzaamheden kunnen uitvoeren bij gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Hij moet voorlichting geven over de risico's die de werkzaamheden met zich meebrengen en risicobeperkende maatregelen nemen. Als de werkgever de werknemer niet heeft beschermd tegen gevaarlijke arbeidsomstandigheden en er ontstaat een arbeidsongeval, is er sprake van een 'onrechtmatige daad' tegen het slachtoffer. Naasten van het slachtoffer kunnen in zo'n situatie bij ernstig of blijvend letsel of zelfs overlijden aanspraak maken op een eenmalige uitkering van smartengeld.

Economische zaken

Bouw groeit harder dan verwacht

Aannemers hebben het steeds drukker. De bouwproductie loopt sneller op dan verwacht, blijkt uit cijfers van het CBS.

In 2017 groeide de bouwproductie met 5,7 procent. Het EIB dacht in januari nog dat de bouw op een groei van 5 procent zou uitkomen.

De snelle groei lijkt door te zetten. In januari was de bouwproductie al 10 procent hoger dan dezelfde maand van het jaar ervoor.

Zo goed heeft de bouw er sinds 2008 niet voorgestaan

De index kwam uit op 113,9 procent (2015=100). Zo goed heeft de bouw er sinds 2008 niet voorgestaan.

De bouw heeft zijn handen vol aan een sterke woningmarkt. Maar op de infra- en utiliteitsmarkt is het de laatste tijd ook zeer bedrijvig.

Personeel niet aan te slepen

Het houdt niet op. Het aantal openstaande vacatures in de bouw is in het vierde kwartaal van 2017 met 11 procent gestegen. In totaal stonden er aan het eind van het jaar 14.200 vacatures open. Dat becijferde het Economisch Instituut voor de Bouw onlangs op basis van gegevens van het CBS. Per duizend banen zijn er 46 vacatures.

De personeelsnood bereikt de hoogte van 2007. Aan de vooravond van de crisis waren bouwvakkers ook niet aan te slepen. De economie draaide op volle toeren en het een na het andere bouwproject werd uit de grond gestampt.

Anno 2018 is de personeelsgekte weer enorm en de rek lijkt er nog niet uit. Het personeelstekort is begin 2018 het grootste bij woningbouwers, blijkt uit de jongste conjunctuurmeting van het EIB. 22 procent van de bedrijven moet werk laten liggen omdat er te weinig personeel is. Bij utiliteitsbouwers is dat 17 procent. Bij gww-bedrijven heeft 2 procent personeel te weinig.

Het EIB verwacht dat dit jaar het aantal werknemersbanen met 8.000 groeit naar 292.000.

Daarmee ligt het aantal banen nog steeds 72.000 onder het niveau van 2008.

Voor aantal zelfstandigen geldt het omgekeerd. Sinds 2008 zijn er 27.000 nieuwe zelfstandigen bijgekomen. Dit jaar komen er nog 5.000 bij en zijn er in totaal 129.000.

Fiscale zaken

Fiets van de zaak wordt fiscaal een stuk aantrekkelijker

Het wordt eenvoudiger en aantrekkelijker voor werkgevers om aan werknemers een fiets van de zaak ter beschikking te stellen. De fiscale fietsregeling wordt daarvoor de komende tijd samen met brancheverenigingen vereenvoudigd.

De nieuwe regels voor het ter beschikking stellen van een fiets moeten ingaan per 1 januari 2020. Staatssecretaris Snel van Financiën en staatssecretaris Van Veldhoven van Infrastructuur en Waterstaat schrijven in een brief aan de Tweede Kamer dat fietsen gezond is, goed voor het milieu is en de files vermindert, maar dat er toch nog te veel mensen zijn die met de auto naar hun werk gaan. Dat zou onder meer komen doordat de regels voor het ter beschikking stellen van een fiets onnodig ingewikkeld zijn.

Elke privékilometer bijhouden

Op dit moment moeten werknemers die een fiets van de zaak ter beschikking gesteld krijgen door hun werkgever al hun zakelijke en privékilometers bijhouden. Voor de privékilometers moet een kilometerprijs bepaald worden. Die bestaat uit onderhoudskosten, reparaties, verzekeringen en – bij een elektrische fiets – stroomverbruik. De kilometerprijs vermenigvuldigd met het aantal privékilometers moet de werkgever behandelen als belast loon voor de werknemer of onderbrengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Forfataire bijtelling is veel eenvoudiger

Een forfaitaire bijtelling voor privégebruik van een ter beschikking gestelde fiets – zoals die ook voor het privégebruik van de auto van de zaak bestaat – zou de oplossing zijn. Werknemers krijgen dan een vast percentage van de waarde van de fiets bij hun belast loon opgeteld. De bedoeling is dat de leasefiets naast de auto van de zaak mag worden gebruikt. De combinatie

van beide vervoermiddelen kan het voor mensen aantrekkelijker maken om een aantal dagen in de week in plaats van met de auto op de fiets naar het werk te gaan. Brancheverenigingen willen voor de fiets van de zaak graag aansluiten bij het bijtellingspercentage voor een elektrische auto van de zaak: 4%.

Sociale zaken

Vragen over: voorlopige berekening LIV over 2017

Bijna 100.000 werkgevers hebben van UWV een voorlopige berekening van het lage-inkomensvoordeel (LIV) over 2017 gekregen. Die berekening moeten ze goed controleren om geen voordeel mis te lopen.

In de voorlopige berekening staat voor welke werknemers de werkgever recht heeft op het LIV en hoe hoog het bedrag aan LIV per werknemer en in totaal is. Voor de berekening van die bedragen zijn gegevens uit de loonaangifte gebruikt: het aantal verloonde uren en het jaarloon over 2017 zijn daarbij van groot belang.

Waarom zijn verloonde uren zo belangrijk?

De verloonde uren uit de loonaangifte zijn relevant om drie redenen:

- Het gemiddelde uurloon van de werknemer wordt berekend door zijn jaarloon te delen door het aantal verloonde uren. Alleen als de uitkomst van die som binnen de uurloongrenzen van het LIV voor 2017 valt, krijgt de werkgever het voordeel.
- Werkgevers krijgen alleen LIV voor werknemers die in 2017 minimaal 1.248 verloonde uren hadden.
- Het LIV is een tegemoetkoming per verloond uur. Als de werkgever te weinig verloonde uren in de loonaangifte invult, krijgt hij dus minder voordeel uitgekeerd.

Wat als de berekening niet klopt?

Als de werkgever bij de controle van de voorlopige berekening tot de conclusie komt dat er fouten in zitten, kan dat twee redenen hebben: hij heeft zelf fouten gemaakt in zijn loonaangiften of de Belastingdienst en UWV hebben een fout gemaakt in hun berekening. In het eerste geval kan de werkgever tot en met 1 mei correcties doorgeven. In het tweede geval moet hij contact opnemen met UWV.

Wat als er geen berekening komt?

Heeft de werkgever geen voorlopige berekening ontvangen, maar had hij die wel verwacht, dan moet hij contact opnemen met UWV. Daarbij is het verstandig om bij de hand te houden voor welke werknemers hij LIV dacht te ontvangen, hoeveel verloonde uren zij in 2017 hadden en wat hun jaarloon en gemiddelde uurloon was.

Hoe lang wachten op uitbetaling?

Als de berekening eenmaal helemaal gecontroleerd is en klopt, is het voor de werkgever wachten geblazen. Uiterlijk op 1 augustus 2018 krijgt hij de definitieve beschikking van de Belastingdienst waarin staat hoeveel LIV hij uitbetaald krijgt. Die uitbetaling volgt vervolgens binnen zes weken, dus uiterlijk medio september.