

**Ledenbulletin nr. 12-2017**  
**December 2017**

## **Inhoudsopgave**

### **Arbeidsrecht**

- Appen achter het stuur: van overtreding naar misdrijf 2

### **Arbeidsvoorwaarden**

- Individueel budget 2018 2

### **Bedrijfsvoering**

- Whk-beschikking 2018 zorgvuldig controleren 3
- Voorbeeldroosters vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder 4

### **Economische zaken**

- 55.000 banen in de bouw erbij komende vijf jaar 4

### **Fiscale zaken**

- Dga mag niet-afgedragen loonheffingen toch verrekenen 4

### **Sociale zaken**

- Maximumdagloon bedraagt de eerste heft van 2018 € 209,26 5
- Werkgever mag straks zelf doelgroepverklaring aanvragen 5

### **Bijlagen:**

- \* Voorbeeldroosters vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder

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

## Arbeidsrecht

### Appen achter het stuur: van overtreding naar misdrijf

Als het aan de Tweede Kamer ligt, wordt appen achter het stuur straks veel zwaarder bestraft. Een meerderheid vindt dat de telefoon gebruiken tijdens het rijden als 'roekeloos gedrag' bestempeld moet worden.

Helaas vinden er steeds vaker verkeersongelukken plaats door het gebruik van mobiele telefoons tijdens het autorijden. De vier coalitiepartijen VVD, CDA, D66 en ChristenUnie willen het gevaarlijke 'appen achter het stuur' dan ook in dezelfde categorie plaatsen als rijden onder invloed van drank of drugs. Een overheids campagne zal in 2018 op de gevaren van appen in de auto gaan wijzen, maar dat is slechts het begin.

### Celstraf voor gebruik smartphone tijdens autorijden

Door telefoongebruik tijdens het rijden niet meer als verkeersovertreding maar als misdrijf aan te merken, kunnen rechters hogere straffen opleggen. Nu is een boete van maximaal € 230 de hoogste strafmaat (en in de praktijk blijkt deze zelfs nauwelijks toegepast te worden).

Bestuurders die het appen niet kunnen laten, zouden in de toekomst hiervoor dus in de cel kunnen belanden. Voor organisaties is het belangrijk om zulke zaken goed af te dekken bij het opstellen van een autoregeling.

## Arbeidsvoorwaarden

### Individueel budget 2018

#### Waar is het voor bedoeld?

Iedere werknemer in de bouw & infra heeft een individueel budget. Dit bestaat uit drie onderdelen, ieder met een eigen bestedingsdoel:

\*Duurzame inzetbaarheid: De werknemer gebruikt dit deel van zijn budget voor zaken die eraan bijdragen dat hij gezond en gemotiveerd kan blijven werken. Bijvoorbeeld investeringen naar aanleiding van een Duurzame inzetbaarheidsanalyse (DIA) of het volgen van een opleiding (zie kader).

\*Dagen: Dit onderdeel bestaat uit het loon over vijf vakantiedagen, drie compensatiedagen voor kort verzuim en een aantal roostervrije dagen. Met dit geld kan de werknemer zijn inkomen op peil houden als hij die dagen opneemt.

\*Vakantietoeslag.

#### Niet voor alle opleidingen

De werknemer hoeft niet alle opleidingen uit zijn individueel budget te betalen.

Gaat het bijvoorbeeld om een opleiding die nodig is voor het bedrijf? Of voor het uitoefenen van de bestaande functie van de werknemer? Dan zijn de kosten voor de werkgever.

Gaat het om een opleiding die voortkomt uit een Duurzame inzetbaarheidsanalyse (DIA)? Dan kan het zijn dat de werkgever en de bedrijfstak meebetalen.

#### Hoogte individueel budget

De werknemer heeft recht op een werkgeversbijdrage aan zijn individueel budget.

De werkgever betaalt in 2018 de volgende bijdrage:

|                        | bouwplaatswerknemer | Uta-werknemer |
|------------------------|---------------------|---------------|
| Duurzame inzetbaarheid | 4,06%               | 1,90%         |
| Dagen                  | 18 dagen            | 13 dagen      |
| Vakantietoeslag        | 8,00%               | 8,00%         |

De volgende voorbeelden geven een indruk van de (bruto)bedragen waar het om gaat.

|                                   | bouwplaatswerknemer | Uta-werknemer        |
|-----------------------------------|---------------------|----------------------|
|                                   | €15 per uur         | €2500 per vier weken |
| Individueel budget per vier weken | €470                | €385                 |
| Duurzame inzetbaarheid per jaar   | €1270               | €620                 |

#### Hoe betaalt de werkgever?

\*Per loonbetalingsperiode: De werkgever spreidt zijn bijdrage aan het individueel budget gelijkmatig over alle loonbetalingsperioden van het jaar. Op de loonstrook zijn de drie onderdelen - Duurzame inzetbaarheid, Dagen en Vakantietoeslag - apart vermeld. Bij de uta-werknemer kan de werkgever de vakantietoeslag eenmaal per jaar betalen, tenzij de werknemer daar bezwaar tegen maakt.

\*Bruto/netto: Over het individueel budget worden belasting en premies ingehouden.

\*Op welke rekening? Dit verschilt per groep werknemers. Er zijn twee mogelijkheden:

- Tijdsparafonds: Dit geldt voor de bouwplaatswerknemer en voor de uta-werknemer die ervoor heeft gekozen aan het tijdsparafonds deel te nemen. De storting gebeurt binnen veertien dagen na afloop van de loonbetalingsperiode.

- Bankrekening: Dit geldt voor de uta-werknemer die niet aan het tijdsparafonds deelneemt. De betaling van het individueel budget gebeurt tegelijk met de salarisbetaling.

#### Automatische uitbetaling tijdsparafonds

De deelnemer aan het tijdsparafonds die zijn vakantietoeslag in de zomerperiode wil gebruiken, hoeft zijn tegoed niet zelf op te nemen. De resterende vakantietoeslag wordt in mei automatisch uitgekeerd. Dit geldt ook voor het resterende tegoed Dagen. Wat overblijft van het onderdeel Duurzame inzetbaarheid wordt niet automatisch uitbetaald. Dit blijft op de rekening bij het tijdsparafonds staan totdat de werknemer dit opneemt.

## **Bedrijfsvoering**

### **Whk-beschikking 2018 zorgvuldig controleren**

Geen enkele werkgever wil te veel premie voor de Werkhervattingskas (Whk) betalen. Het is daarom van groot belang om de beschikking met de premie voor 2018 onder de loep te nemen. Die beschikking valt binnenkort bij elke organisatie op de mat.

De Belastingdienst verstuurt de beschikking Werkhervattingskas vóór het einde van het jaar naar elke organisatie. Hierin staat wat de werkgever het volgende kalenderjaar moet betalen aan premie voor de Whk. In die beschikking blijken in de praktijk nog wel eens fouten te zitten en die kunnen werkgevers duur komen te staan. Het is dan ook heel belangrijk dat de beschikking goed gecontroleerd wordt. Op de beschikking Whk voor 2018 staat de individueel en/of sectoraal gedifferentieerde premie. Deze bestaat uit twee onderdelen:

- de gedifferentieerde premie voor de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA);
- de gedifferentieerde premie voor de Ziektewet (ZW).

#### UWV heeft alle informatie

Op de beschikking staat ook het totale bedrag aan ZW- en WGA-uitkeringen dat aan oud-werknemers van uw organisatie is uitbetaald en het rekenpercentage – de gemiddelde premie die werkgevers moeten afdragen om alle uitkeringen te kunnen financieren. Om de ZW- en WGA-uitkeringen te kunnen controleren, moet de werkgever bij UWV opvragen om welke werknemers het precies gaat. Voor de premie van 2018 zijn dit de werknemers die in 2016 ziek uit dienst zijn gegaan en een ZW-uitkering hebben ontvangen of in 2014 ziek uit dienst zijn gegaan en in 2016 een WGA-uitkering hebben ontvangen.

### Premiedeel op nul bij eigenrisicodragerschap

Is een organisatie in 2018 eigenrisicodrager voor de WGA of de ZW, dan staat het betreffende premiedeel op de Whk-beschikking op nul. Organisaties die in 2018 zelf het risico dragen voor zowel de ZW als de WGA, ontvangen dus ook gewoon een beschikking, maar hierin staat dan twee keer een premiedeel van 0%.

### **Voorbeeldroosters vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder**

Bij deze ledeninformatie treft u als bijlage nieuwe voorbeeldroosters voor een vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder aan. In de bij het vorige ledenbulletin meegezonden voorbeeldroosters bleek een storende fout te staan.

## **Economische zaken**

### **55.000 banen in de bouw erbij komende vijf jaar**

De bouw krijgt er 55.000 banen bij de komende vijf jaar. Dat voorspelt het Economisch Instituut voor de Bouw.

In 2017 zijn er al 15.000 voltijds arbeidsplaatsen (arbeidsjaren) bijgekomen, een stijging van 4 procent. Over de periode 2017-2022 is er behoefte aan 30.000 extra werknemers, en een vervangingsvraag van nog eens 43.000 arbeidsjaren.

Bijna de helft (45 procent) van de arbeidsplaatsen kan ingevuld worden door pas opgeleide instromers. De rest moet komen van het losweken van personeel uit andere sectoren, het terughalen van (bouw)werklozen en het halen van buitenlandse arbeidskrachten.

60.000 banen verdwenen

In de uitvoerende bouw zijn er in de periode 2009-2016 in totaal 60.000 banen van werknemers en zelfstandigen verdwenen. In die jaren kwam de instroom van jonge arbeidskrachten niet verder dan 35.000.

De komende jaren, 2018 en 2019, zal personeelsschaarste de boventoon voeren. "Het lukt eenvoudigweg niet om genoeg arbeidskrachten naar de bouw te krijgen", aldus het EIB. Een deel van de productie zal daarom door aannemers worden doorgeschoven, zegt Taco van Hoek, directeur van het EIB.

## **Fiscale zaken**

### **Dga mag niet-afgedragen loonheffingen toch verrekenen**

De directeur-groootaandeelhouder (dga) van een bv met geldproblemen mag ervoor kiezen om de ingehouden loonheffingen tijdelijk niet af te dragen. Maar ondanks dat die belasting niet is afgedragen, mag de dga die wél verrekenen met zijn inkomen, vindt de Hoge Raad.

Het rechtscollege boog zich over een zaak van een dga van een bv. Die onderneming kreeg in 2010 liquiditeitsproblemen en de dga besloot om de loonheffingen wel in te houden, maar ze voorlopig niet af te dragen. Zodra de kaspositie het weer toe zou laten, zou hij de loonheffingen dan alsnog afdragen. Maar in zijn aangifte inkomstenbelasting voerde de dga de niet-afgedragen loonheffingen wel op als aftrekpost. De inspecteur was het daar niet mee eens.

### Belasting inhouden zonder het af te dragen

Voor de rechter was de vraag of er in dit geval loonheffingen waren ingehouden of niet. Want in dat geval was er niets op de verrekening aan te merken. De Hoge Raad verwees bij de beoordeling naar zijn eigen jurisprudentie. Daaruit bleek dat er van inhouding sprake is als een werkgever een deel van het brutobedrag van het loon niet uitbetaalt met als doel om dat geld als loonheffingen af te dragen. Of die afdracht ook daadwerkelijk plaatsvindt maakt daarbij niet uit.

In dit geval had de bv maandelijks netjes aangifte loonheffingen gedaan en de verschuldigde loonheffingen apart gezet. Volgens de Hoge Raad waren de loonheffingen wel degelijk ingehouden en was de verrekening dan ook in de haak. Het rechtscollege bevestigde daarmee de uitspraak van het gerechtshof. De dga mocht van zijn inkomen van ruim € 243.500 over 2011 dus dik € 115.000 aan belasting aftrekken.

## Sociale zaken

### **Maximumdagloon bedraagt de eerste helft van 2018 € 209,26**

Per 1 januari 2018 is het maximumdagloon dat UWV aan uitkeringen uitbetaalt, bepaald op €209,26 per dag. Dat staat in de rekenregels voor 2018 die de Belastingdienst onlangs heeft gepubliceerd.

In de rekenregels 1 januari 2018 staan niet alleen de tarieven voor de loonheffingen voor 2018 en het wettelijk minimumloon voor de eerste helft van 2018, maar ook de daarmee samenhangende verhoging van het maximumdagloon. Het maximumdagloon bedraagt per 1 januari 2018 €209,26 per dag en €54.616,86 op jaarbasis.

### Werkgever moet loon aanvullen bij zwangerschapsverlof

Voor uw organisatie is het maximumdagloon relevant omdat dit het maximale bedrag is dat UWV aan werknemers uitbetaalt bij uitkeringen op grond van bijvoorbeeld de WGA, Werkloosheidswet (WW), Ziektewet (ZW) en Wet arbeid en zorg (WAZO). Als een werkneemster bijvoorbeeld met zwangerschapsverlof is, neemt UWV dus niet méér dan €209,26 per dag voor haar rekening. Ligt het loon van de werkneemster hoger, dan is het gebruikelijk dat de werkgever dit aanvult tot het gebruikelijke loon.

### Net als UWV maximeren op maximumdagloon

Op grond van de WAZO is de werkgever niet verplicht om meer dan het maximumdagloon te vergoeden als een werkneemster met zwangerschapsverlof is. Het is toegestaan om de loondoorbetaling – net als bij UWV – te maximeren op het maximumdagloon. Dit moet dan wel via de cao of individuele arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen.

### **Werkgever mag straks zelf doelgroepverklaring aanvragen**

Per 1 januari 2018 kunnen werknemers hun werkgever machtigen om een doelgroepverklaring aan te vragen. Op die manier heeft de werkgever meer grip op de situatie, zodat hij geen loonkostenvoordeel misloopt.

Op dit moment kan een werknemer zijn werkgever alleen machtigen voor het ontvangen een kopie van de doelgroepverklaring van UWV of de gemeente. Werkgevers moeten dus maar afwachten of een nieuwe werknemer die in het doelgroepregister is opgenomen de doelgroepverklaring daadwerkelijk bij UWV of de gemeente aangevraagd heeft. Dat kan onhandig zijn: voor het ontvangen van een loonkostenvoordeel (LKV) moet de werkgever namelijk in de meeste gevallen binnen drie maanden een doelgroepverklaring in de loonadministratie opnemen. Vraagt de werknemer de verklaring te laat of zelfs helemaal niet aan, dan kan de werkgever dus voordeel mislopen.

### Grip op aanvraag doelgroepverklaring

In de tweede editie van de Nieuwsbrief Loonheffingen 2018 staat dat de werknemer per 1 januari 2018 zijn werkgever kan machtigen om de doelgroepverklaring voor hem aan te vragen. Dat scheelt een hoop gedoe. Voor de werknemer, omdat die niet meer zelf contact op hoeft te nemen met UWV of de gemeente. Maar ook de werkgever plukt hier de vruchten van: hij kan de touwtjes in handen houden en weet zeker dat de aanvraag van de doelgroepverklaring op tijd en op de juiste manier gebeurt.

## Voorbeeldroosters vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder

| Beschikbare dagen bouwplaatswerknemers        | 2018 |
|---|------|
| Zomervakantie (3 weken)                       | 3    |
| Feestdagen                                    | 6    |
| Roostervrije dagen                            | 20   |
| Extra roostervrije dagen (ERVD) of kooldagen* | 13   |
| Resterende vakantiedagen                      | 10   |
| Totaal  | 52   |

| Voorbeeldrooster vierdaagse werkweek 55+:<br>Bouwplaatswerknemers |                           |      |                                 |
|---|---------------------------|------|---------------------------------|
| week  | soort dag                 | week | soort dag                       |
| 1   | <i>Nieuwjaarsdag</i>      | 27   | Vakantiedag (6)                 |
| 2   | Roostervrije dag (1)      | 28   | Roostervrije dag (11)           |
| 3   | ERVD of kooldag (1)       | 29   | Roostervrije dag (12)           |
| 4   | Vakantiedag (1)           | 30   | ERVD of kooldag (7)             |
| 5   | Roostervrije dag (2)      | 31   | Zomervakantie (5 vakantiedagen) |
| 6   | Roostervrije dag (3)      | 32   | Zomervakantie (5 vakantiedagen) |
| 7   | ERVD of kooldag (2)       | 33   | Zomervakantie (5 vakantiedagen) |
| 8   | Vakantiedag (2)           | 34   | Roostervrije dag (13)           |
| 9   | Roostervrije dag (4)      | 35   | Roostervrije dag (14)           |
| 10  | ERVD of kooldag (3)       | 36   | ERVD of kooldag (8)             |
| 11  | Vakantiedag (3)           | 37   | Vakantiedag (7)                 |
| 12  | Roostervrije dag (6)      | 38   | Roostervrije dag (15)           |
| 13  | Roostervrije dag (5)      | 39   | Roostervrije dag (16)           |
| 14  | <i>Tweede Paasdag</i>     | 40   | ERVD of kooldag (9)             |
| 15  | ERVD of kooldag (4)       | 41   | Vakantiedag (8)                 |
| 16  | Vakantiedag (4)           | 42   | Roostervrije dag (17)           |
| 17  | <i>Koningsdag</i>         | 43   | Roostervrije dag (18)           |
| 18  | Roostervrije dag (7)      | 44   | ERVD of kooldag (10)            |
| 19  | <i>Hemelvaartsdag</i>     | 45   | Vakantiedag (9)                 |
| 20  | Roostervrije dag (8)      | 46   | Roostervrije dag (19)           |
| 21  | <i>Tweede Pinksterdag</i> | 47   | Roostervrije dag (20)           |
| 22  | ERVD of kooldag (5)       | 48   | ERVD of kooldag (11)            |
| 23  | ERVD of kooldag (6)       | 49   | Vakantiedag (10)                |
| 24  | Roostervrije dag (9)      | 50   | ERVD of kooldag (12)            |
| 25  | Roostervrije dag (10)     | 51   | ERVD of kooldag (13)            |
| 26  | Vakantiedag (5)           | 52   | <i>Kerst</i>                    |

- \* Het aantal kooldagen is afhankelijk van het aantal ERVD waar de werknemer van 55 jaar of ouder in 2018 recht op heeft. Dit is afhankelijk van zijn leeftijd (geboortjaar):

| Geboortjaar      | 1963 | 1962 | 1961 | 1956-1960 | vóór 1956 |
|------------------|------|------|------|-----------|-----------|
| Aantal ERVD      | 0    | 0    | 10   | 10        | 13        |
| Aantal kooldagen | 13   | 13   | 3    | 3         | 0         |

Het aantal te kopen dagen is voor jongere werknemers hoger. De werknemer kan in plaats van dagen kopen, een aantal weken per jaar vijf dagen werken.

De werknemer die geboren is in 1961 heeft vanaf zijn 57 jaar recht op ERVD. Wordt de werknemer tijdens het kalenderjaar 57 jaar? Dan heeft hij vanaf dat moment recht op het aantal dagen behorend bij die leeftijdsgrens naar rato van het aantal resterende maanden in dat jaar.

| <b>Beschikbare dagen uta-werknemers</b>       | <b>2018</b> |
|---|-------------|
| Zomervakantie (3 weken)                       | 3           |
| Feestdagen                                    | 6           |
| Roostervrije dagen                            | 15          |
| Extra roostervrije dagen (ERVD) of kooldagen* | 18          |
| Resterende vakantiedagen                      | 10          |
| Totaal  | 52          |

| <b>Voorbeeldrooster vierdaagse werkweek 55+:<br/>uta-werknemers</b> |                           |             |                                 |
|---|---------------------------|-------------|---------------------------------|
| <b>week</b>   | <b>soort dag</b>          | <b>week</b> | <b>soort dag</b>                |
| 1   | <i>Nieuwjaarsdag</i>      | 27          | Roostervrije dag (8)            |
| 2   | Roostervrije dag (1)      | 28          | Vakantiedag (6)                 |
| 3   | ERVD of kooldag (1)       | 29          | Roostervrije dag (9)            |
| 4   | Vakantiedag (1)           | 30          | ERVD of kooldag (10)            |
| 5   | Roostervrije dag (2)      | 31          | Zomervakantie (5 vakantiedagen) |
| 6   | Roostervrije dag (3)      | 32          | Zomervakantie (5 vakantiedagen) |
| 7   | ERVD of kooldag (2)       | 33          | Zomervakantie (5 vakantiedagen) |
| 8   | ERVD of kooldag (3)       | 34          | Vakantiedag (7)                 |
| 9   | Vakantiedag (2)           | 35          | Roostervrije dag (10)           |
| 10  | Roostervrije dag (4)      | 36          | ERVD of kooldag (11)            |
| 11  | ERVD of kooldag (4)       | 37          | ERVD of kooldag (12)            |
| 12  | Vakantiedag (3)           | 38          | Vakantiedag (8)                 |
| 13  | Roostervrije dag (5)      | 39          | Roostervrije dag (11)           |
| 14  | <i>Tweede Paasdag</i>     | 40          | ERVD of kooldag (13)            |
| 15  | Roostervrije dag (6)      | 41          | ERVD of kooldag (14)            |
| 16  | ERVD of kooldag (5)       | 42          | Vakantiedag (9)                 |
| 17  | <i>Koningsdag</i>         | 43          | Roostervrije dag (12)           |
| 18  | ERVD of kooldag (6)       | 44          | ERVD of kooldag (15)            |
| 19  | <i>Hemelvaartsdag</i>     | 45          | Vakantiedag (10)                |
| 20  | ERVD of kooldag (7)       | 46          | Roostervrije dag (13)           |
| 21  | <i>Tweede Pinksterdag</i> | 47          | ERVD of kooldag (16)            |
| 22  | ERVD of kooldag (8)       | 48          | ERVD of kooldag (17)            |
| 23  | Vakantiedag (4)           | 49          | Roostervrije dag (14)           |
| 24  | ERVD of kooldag (9)       | 50          | Roostervrije dag (15)           |
| 25  | Roostervrije dag (7)      | 51          | ERVD of kooldag (18)            |
| 26  | Vakantiedag (5)           | 52          | <i>Kerst</i>                    |

\* Het aantal kooldagen is afhankelijk van het aantal ERVD waar de werknemer van 55 jaar of ouder in 2018 recht op heeft. Dit is afhankelijk van zijn leeftijd (geboortjaar):

| <b>Geboortjaar</b>      | <b>1963</b> | <b>1962</b> | <b>1961</b> | <b>1956-1960</b> | <b>vóór 1956</b> |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|------------------|------------------|
| <b>Aantal ERVD</b>      | 0           | 0           | 9           | 9                | 11               |
| <b>Aantal kooldagen</b> | 18          | 18          | 9           | 9                | 7                |

Het aantal te kopen dagen is voor jongere werknemers hoger. De werknemer kan in plaats van dagen kopen, een aantal weken per jaar vijf dagen werken.

De werknemer die geboren is in 1961 heeft vanaf zijn 57 jaar recht op ERVD. Wordt de werknemer tijdens het kalenderjaar 57 jaar? Dan heeft hij vanaf dat moment recht op het aantal dagen behorend bij die leeftijdsgrens naar rato van het aantal resterende maanden in dat jaar.