

Ledenbulletin nr. 2-2017
Februari 2017

Inhoudsopgave

Actueel

- Nieuw opleidingsinitiatief voor gespecialiseerde aannemerij 2
- AFNL: initiatief wetsvoorstel terugdringen lange betaaltermijnen 2
- Uitwerking MKB Toets gepresenteerd in Tweede Kamer 2

Arbeidsomstandigheden

- Bent u straks ook Bewust Veilig? 3

Arbeidsrecht

- Ontslag door niet naleven reïntegratieplicht? 4
- Transitievergoeding bij ziekte of verlof 4

Bedrijfsvoering

- Aanpassingen declaratieverwerking EVD en ERVD van het Aanvullingsfonds 5
- Werken met ZZP in Duitsland, let op schijnzelfstandigheid 5
- Duitsland gaat werkplekcontroles uitbreiden 6

Economische zaken

- Explosieve groei woningbouw 6

Fiscale zaken

- Twee Digipoort-kanalen voor loonaangifte 7

Overheid

- Geen melding van ziekte? Boete van UWV! 8

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

Actueel

Nieuw opleidingsinitiatief voor gespecialiseerde aannemerij

Voor zes beroepen in de gespecialiseerde aannemerij worden dit jaar zes nieuwe opleidingslocaties geopend. Deelnemende bedrijven zetten eigen personeel in om zowel bestaande als nieuwe werknemers in de sector op te leiden. De cursussen vinden plaats op de werkplaats van de bedrijven.

GAan in de Bouw, zoals het concept heet, is een initiatief van de Aannemersfederatie Nederland en diverse aangesloten brancheorganisaties. Het moet inspelen op duurzame inzetbaarheid van goed opgeleide vakmensen, aldus de initiatiefnemers.

In een driedaagse cursus wordt een specifieke deeltaak van het vak uitgediept. Vooralnog zijn er cursussen beschikbaar voor metselaars, voegers, tegelzetter, betonboorders, dakdekkers (pannen en leien) en kalkzandsteenbewerkers. Ieder specialisme heeft zes opleidingslocaties, verspreid over het land.

De opleidingen hebben hun eigen certificeringssysteem. "Certificaten en diploma's sluiten aan op wat bedrijven nodig hebben en voldoen aan de eisen van de Onderwijsinspectie", valt te lezen op de website van GAan in de Bouw. Het kent drie niveaus van vakbekwaamheid: vakman, gezel en meester.

Op de speciale website www.gaanindebouw.nl vindt u meer informatie over dit nieuwe opleidingsinitiatief.

De eerste opleidingen starten in september van dit jaar.

AFNL complimenteert Tweede Kamer met aanneming wetsvoorstel terugdringen lange betaaltermijnen.

Met de aanneming van het wetsvoorstel terugdringen lange betaaltermijnen lijkt er voor mkb-bedrijven een stok achter de deur te komen om te late betalingen van grote bedrijven aan het mkb aan te pakken. Het oprekken van betalingstermijnen door opdrachtgevers is mkb-aannemers al zeer lang een doorn in het oog en de AFNL pleit al geruime tijd voor een gericht aanpak hiervan. Mkb-aannemers fungeren bij opdrachtgevers door het oprekken van betalingstermijnen veelvuldig als 'kredietverstrekker' en komen daardoor soms zelf in financiële problemen. De AFNL hoopt dat ook de Eerste Kamer zich achter dit wetsvoorstel zal scharen.

Het mkb heeft meer dan het grootbedrijf behoefte aan corrigerende wetgeving die de scherpe kantjes van de vrije markteconomie afhaalt. De Aannemersfederatie verwacht dat de politieke druk om met wetgeving en boetes te komen om lange betalingstermijnen te bekorten, leidt tot verandering van het betalingsgedrag van opdrachtgevers. De AFNL heeft geen zwak voor boetes, maar voor het mkb is het handig een stok achter de deur te hebben. Bij de systematiek van de renteboete, moet echter wel goed worden bekeken hoe dit in de praktijk te realiseren. Als een mkb-bedrijf zelf zijn opdrachtgever de renteboete moet opleggen, is het de vraag of dit werkt. Dit heeft namelijk direct invloed op de relatie opdrachtgever – opdrachtnemer. De Aannemersfederatie hoopt dat ook de Eerste Kamer achter dit wetsvoorstel gaat staan, zodat mkb-ondernemers niet meer in financiële problemen komen door opgerekte betalingstermijnen.

Uitwerking MKB Toets gepresenteerd in Tweede Kamer

Ook minister EZ gaat inzetten op MKB-Toets

Een brede mkb-delegatie ondernemers en bestuurders was onder aanvoering van MKB Nederland voorzitter Michaël van Straalen 15 februari aanwezig in Den Haag bij de presentatie van de uitwerking van de MKB Toets aan de leden van de Tweede Kamercommissie Economische Zaken, vertegenwoordigd door Erik Ziengs-VVD, Eppo Bruins-CU, Sharon Gesthuizen-SP, Agnes Mulder-CDA, Jacques Monasch-groep Monasch, Mei Li Vos-PvdA.

Vanuit de Aannemersfederatie was een ruime delegatie van ruim 20 ondernemers en bestuurders vertegenwoordigd om het belang van deze toets te ondersteunen.

MKB Toets moet niet functionerende wetgeving voorkomen

AFNL en NOA hebben vorig jaar in hun notitie met het oog op de verkiezingen deze MKB Toets voorgesteld. Vervolgens is deze overgenomen door MKB-Nederland. Daarna is bij de begrotingsbehandeling van Economische Zaken de motie Monasch kamerbreed ondersteund om te komen tot een MKB Toets op wet- en regelgeving om daarmee te voorkomen dat wetgeving hoog overvliegt, niet functioneert of moet worden bijgesteld, zoals de laatste jaren veelvuldig gebeurt.

Zowel nieuwe als bestaande wetgeving mkb-proof

“De MKB Toets, verankerd in het MKB Statuut, moet een toets vanuit de echte mkb-praktijk zijn, waarmee met een vast/variabel panel bestaande uit mkb-bedrijven uit relevante sectoren kan worden nagegaan, vaak binnen een half jaar, of iets werkt of niet. Of er onverwachte neveneffecten zijn en of moet worden bijgesteld. Deze MKB Toets moet gaan gelden voor alle mkb-bedrijven – dus tot 250 medewerkers – en voor zowel nieuwe als bestaande wet- en regelgeving”, zo hield AFNL-voorzitter Henk Klein Poelhuis de leden van de commissie voor bij de presentatie van de uitwerking. Hij maakte hierbij meteen gebruik van de gelegenheid om de kamerleden te complimenteren met het aannemen van het wetsvoorstel terugdringen lange betaaltermijnen. “Wij zijn erg blij dat u via deze weg het gedrag van opdrachtgevers die betaaltermijnen oprekken wilt corrigeren. De wijze waarop deze wet tot stand is gekomen, is al bijna het begin van een MKB-Toets.”

Ook minister over de streep met MKB Toets

NOA-voorzitter Hendrik Ruys betoogde kernachtig hoe de problemen van 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte hadden kunnen worden voorkomen als er een MKB Toets op wetgeving was geweest. MKB INFRA-voorzitter Philip van Nieuwenhuizen schetste hoe een MKB Toets zou kunnen voorkomen dat onnodig wordt geclusterd via nieuwe termen als assetmanagement bij aanbestedingen en gaf het belang van permanente evaluatie op aanbestedingsbeleid aan.

Op de dag van de aanbieding in de Tweede Kamer laat ook de minister van EZ weten tot een MKB-Toets op wet- en regelgeving te willen komen. Een doorbraak in het denken op dit ministerie.

Arbeidsomstandigheden

Bent u straks ook Bewust Veilig?

Hoe zorgt ú ervoor dat uw medewerkers veilig de dag doorkomen, en aan het einde van elke dag weer gezond naar huis gaan? Een veilige werkplek lukt alleen wanneer iedereen er bewust mee bezig is. Maar hoe vergroot je dit bewustzijn? Hoe zorgt u ervoor dat iedereen de regels ook naleeft?

Jaarlijks willen Bouwend Nederland, Uneto-VNI en Aannemersfederatie Nederland daarom elke derde vrijdag van maart met alle medewerkers en de ketenpartners stilstaan bij onze veiligheid. In 2017 zijn we daarom op vrijdag 17 maart Bewust Veilig. Doet u mee?

Op vele bouwplaatsen verspreid door heel het land wordt op vrijdag 17 maart stilgestaan bij de veiligheid van iedereen die zich op de bouwplaats bevindt. Veilig en gezond werken is een verantwoordelijkheid van alle partijen in de keten. Samen zorgen we voor veilige arbeidsomstandigheden. Concurrenieren op veiligheid is onacceptabel. Veel beter is het dat bouw- en techniekbedrijven, opdrachtgevers en ontwerpers samenwerken en zo nog veiligere werkomstandigheden creëren.

Want ongeacht of je nu uitvoerder, timmerman, vlechtwerker of opdrachtgever bent; een bouwplaats brengt nu eenmaal risico's met zich mee. Praat daarover met elkaar, zodat iedereen weet hoe we de bouwplaats zo veilig mogelijk maken en houden.

Meld je aan!

Doe mee, haak aan! Laat zien dat u veiligheid ook hoog in het vaandel heeft. Diverse leden hebben al laten weten mee te doen en op vrijdag 17 maart 'Bewust Veilig' te zijn. U ook? Meld u dan vandaag nog aan bij deboer@aannemersfederatie.nl

We helpen u graag!

Voor deelnemers aan Bewust Veilig hebben we een campagnekit samengesteld. Daarin zitten posters, stickers en natuurlijk mag een EHBO-kit niet ontbreken! De campagnekits helpen u om op vrijdag 17 maart het gesprek met elkaar aan te gaan. De eerste 100 bedrijven die zich bij ons aanmelden, ontvangen de promotiematerialen kosteloos van ons. Daarnaast staan op de website www.bewustveilig.com animaties over veilig werken, links naar toolboxes én artikelen waarin KAM-medewerkers vertellen hoe zij dagelijks met veiligheid bezig zijn.

Kijk voor meer informatie, aanmelden én inspiratie www.bewustveilig.com

Arbeidsrecht

Ontslag door niet naleven re-integratieplicht?

Een werkgever kan een zieke werknemer ontslaan als hij onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Wel geldt de voorwaarde dat de werknemer ernstig verwijtbaar moet hebben gehandeld.

Rechtbank Rotterdam oordeelde onlangs over een ontslagverzoek voor een depressieve werkneemster. Zij was herhaaldelijk niet komen opdagen voor re-integratiewerk. De werkneemster liet daarna weten in Turkije te zijn, om haar ernstig zieke vader te bezoeken. Op Facebook stond echter dat ze in Mallorca aan het werk was voor een nachtclub. Omdat zelfs het opschorten van het loon geen effect sorteerde, ging de werkgever over tot ontslag.

Ontslag zonder deskundigenoordeel

De rechter vond dat de werkneemster de re-integratie totaal niet serieus had genomen. Voor ontslag was wel een deskundigenoordeel nodig. De werkgever had dit aangevraagd, maar UWV kon geen oordeel geven omdat de werkneemster onbereikbaar was. Dit was niet de schuld van de werkgever. Vanwege het ernstig verwijtbaar handelen volgde een ontslag zonder transitievergoeding.

Onrechtmatige inzet bedrijfsrecherche

In een andere recente zaak bij Rechtbank Rotterdam lukte het een werkgever niet om te ontslaan wegens ernstig verwijtbaar handelen van een zieke werknemer. De werknemer kon door reuma fysieke taken niet meer aan. De werkgever had via een anonieme melding gehoord dat hij voor zijn eigen botenbedrijf wel fysiek werk zou verrichten. Hij besloot de werknemer tijdens zijn vrije tijd te laten schaduwen door twee bedrijfsrechercheurs. Op basis van hun bevindingen en zonder overleg met de bedrijfsarts diende de werkgever een ontslagverzoek in.

Werkgever ernstig verwijtbaar

De rechter wees het ontbindingsverzoek af omdat een deskundigenoordeel en bewijs van het niet naleven van re-integratieplichten ontbraken. Op verzoek van de werknemer beëindigde de rechter toch het contract. Juist de werkgever had door allerlei fouten ernstig verwijtbaar gehandeld. De volledig onnodige inbreuk op het privéleven werd bestraft met een billijke vergoeding van € 55.000.

Transitievergoeding bij ziekte of verlof

Een werknemer die ziek is of gebruikmaakt van ouderschapsverlof, ontvangt over deze periode vaak minder loon. Welk loon moet de werkgever dan als uitgangspunt nemen voor het berekenen van de transitievergoeding als de werknemer uit dienst treedt?

In het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' is vastgelegd dat de werkgever voor het berekenen van het salaris voor de transitievergoeding het brutourloon

moet vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Het gaat hier om de arbeidsduur die in het contract is overeengekomen. Werkt een werknemer tijdelijk minder (of niet) door ziekte of ouderschapsverlof, dan wijzigt de arbeidsduur die in het contract is overeengekomen meestal niet. De werkgever moet in zo'n geval dan ook het brutomaandsalaris uit het contract als uitgangspunt nemen voor het berekenen van de transitievergoeding.

Bij oproepkracht speelt afwezigheid wel een rol

Bij het berekenen van de transitievergoeding van een oproepkracht speelt een periode van afwezigheid door ziekte of verlof wél een rol. De werkgever gaat dan namelijk niet uit van de overeengekomen arbeidsduur in het contract (die wisselt immers), maar van de gemiddelde arbeidsduur in de twaalf maanden die voorafgaan aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Is een werknemer langer dan 30 kalenderdagen afwezig geweest door ziekte of verlof, dan moet de werkgever één of meerdere kalendermaanden van vóór de laatste twaalf maanden van het dienstverband bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur betrekken.

Bedrijfsvoering

Aanpassingen declaratieverwerking EVD en ERVD van het Aanvullingsfonds

Een dezer dagen zullen een aantal systeemtechnische aanpassingen worden doorgevoerd in de declaratieverwerking EVD en ERVD van het Aanvullingsfonds

Het betreft 3 onderdelen:

1. extra verlofdagen in uren nauwkeurig

Tot heden kon een werkgever alleen een hele of een halve verlofdag declareren. Maar vanaf 1 januari 2016 berekent het Aanvullingsfonds Bouw & Infra de opbouw van E[R]VD-saldo's van de deelnemers in uren nauwkeurig. Dat gebeurt op basis van de aangeleverde loon en premiegegevens aan Incasso door de werkgever. Eerdaags is declaratie mogelijk voor een deel van dag, ook kleiner dan een halve dag. Gevolg daarvan is dat bij einde dienstverband en een restsaldo van minder dan een halve dag ook een vergoeding mogelijk is.

2. overgangsregeling extra roostervrije dagen

Werknemers geboren tussen 1956 en 1961 hebben en behouden per kalenderjaar recht op 10 extra roostervrijedagen per jaar. Voor enkele werknemers geboren in 1956 is een te hoog saldo zichtbaar geweest in Mijn BTER. Dat wordt hersteld zodat het juiste saldo van maximaal 10 dagen wordt getoond.

3. verjaring; extra verlofdagen opgenomen in 2016 afgeschreven van EVD saldo i.p.v. ERVD saldo

Saldo dat het eerst verjaart moet het eerst afgeschreven worden van het tegoed. Saldo EVD verjaart na 5 jaar na het jaar van opbouw (saldo van 2011 tot en met 2015). ERVD verjaart direct na afloop van het jaar van opbouw (vanaf 2016). In 2016 is saldo EVD afgeschreven dat nog niet het eerst verjaart. Dat gaan wij herstellen. Voorwaarde is dat alle loon- en premie-aanleveringen van 2016 zijn verwerkt. Medio februari 2017 starten wij met de herstelactie.

In de nieuwsrubriek van het Aanvullingsfonds Bouw & Infra en in de MijnBTER omgeving worden deze drie wijzigingen binnenkort aangekondigd en toegelicht.

Werken met ZZP'ers in Duitsland, let op schijn zelfstandigheid.

In Nederland is het in toenemende mate ook in de bouwnijverheid gebruikelijk om met ZZP'ers te werken. Indien een ZZP'er meer dan één opdrachtgever heeft, dan speelt het geen rol onder welke concrete condities hij op de bouwplaats werkt.

In Duitsland wordt de vraag of iemand zelfstandig is of in dienstverband werkt naar volledig andere criteria beoordeeld. In zoverre is o.a. doorslaggevend of de op een bouwplaats

werkzame persoon zelfstandig zijn werk mag indelen, of hij zelf bepaalt van wanneer tot wanneer hij werkt en op welke wijze hij zijn opdracht afhandelt.

Naar Duits recht is iemand niet zelfstandig als hij als een medewerker op een bouwplaats wordt ingezet. Hij ontvangt namelijk de aanwijzingen van een projectleider en verricht samen met werknemers van zijn opdrachtgever dezelfde werkzaamheden zonder dat aan het eind van de dag vastgesteld kan worden welke werkzaamheden hij zelf heeft verricht. Dit is echter juist de normale handelswijze bij het werken met ZZP'ers.

Nedax heeft nader onderzoek gedaan en informatie ingewonnen bij de Bundesfinanzdirektion West-Zoll te Keulen ter voorkoming van latere problemen op de bouwplaats. Hierbij is sprake van de autoriteit van de Duitse douane die bevoegd is voor de regelingen volgens het Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) en ook voor controles op de bouwplaatsen.

De Bundesfinanzdirektion West-Zoll heeft er nadrukkelijk op gewezen dat men ervan uitgaat dat voor de regelingen van het AEntG de vraag of met een zelfstandige of met een werknemer gewerkt wordt beantwoord moet worden. Dit aan de hand van het Duitse recht. De Nederlandse definitie van zelfstandigheid is dientengevolge niet van toepassing.

Dit heeft tot gevolg dat een aannemer slechts dan een ZZP'er op een bouwplaats in Duitsland zonder problemen kan laten werken indien deze als een soort onderaannemer optreedt. Hiervoor moet hij dus in eigen verantwoordelijkheid een opdracht uitvoeren, waarbij hij niet onderworpen is aan aanwijzingen van de bouwleider op de bouwplaats. Hij moet dus in eigen opdracht een werk uitvoeren die ook van de overige werkzaamheden van de aannemer kan worden onderscheiden. Hij mag dus bijvoorbeeld niet samen met andere werknemers van de aannemer van de aannemer tegels in diverse kamers gemeenschappelijk leggen. Hij moet dan bijvoorbeeld voor de tegels in bepaalde kamers alleen verantwoordelijk zijn.

Indien zijn werkzaamheden niet zodanig gekwalificeerd kunnen worden, wordt de ZZP'er naar Duits recht als een werknemer van de aannemer beschouwd. Deze moet hem derhalve als een medewerker volgens het AEntG aanmelden. De ZZP'er heeft vervolgens aanspraak op de minimumloon, op vakantie alsmede vakantiegeld, toeslagen voor overuren enz. De werkgever heeft het vakantiegeld aan de "Urlaubskasse der deutschen Bauwirtschaft - ULAK" af te dragen. Daarbij gaan de Duitse autoriteiten ervan uit dat het aan de ZZP'er betaalde werkloon zijn bruto salaris is.

Duitsland gaat werkplek controles uitbreiden!

De Bondsregering gaat maatregelen treffen om het zwartwerken (Schwarzarbeit) in Duitsland beter te bestrijden. Hiervoor wordt een nieuwe wet voorbereid welke de bevoegdheden voor de federale overheden flink uitbreidt. Nu kan nog alleen de Duitse douane (Zoll) werkplek controles uitvoeren. Dat zal in de toekomst verder uitgebreid worden. Zo kan in de toekomst ook lokale ambtenaren werkplek inspecties gaan uitvoeren. Verder zullen bedrijven welke zijn veroordeeld voor het toelaten van zwartwerken worden uitgesloten van openbare aanbestedingen. Dit is nu nog alleen van toepassing in de aannemerij.

Economische zaken

Explosieve groei woningbouw

De bouw heeft een jaar van hoge groei achter de rug. In 2016 groeide het productievolume met 7%, wat neerkomt op een toename met € 4 miljard. De groei werd opnieuw gedragen door de woningbouw, waar een spectaculaire ontwikkeling optrad. In twee jaar tijd zijn de investeringen in de woningbouw met 50% gestegen. De vooruitzichten voor 2017 en 2018 zijn eveneens gunstig.

Dit presenteerde Taco van Hoek van het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) naar aanleiding van hun verschenen studie 'Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2017'.

Productieniveau piekt na 2019

De woningbouw blijft komende jaren de belangrijkste groeisector, maar de groei trekt geleidelijk ook aan bij de utiliteitsbouw en de infrastructuur. Op middellange termijn (2019-2022) kan de bouwsector een solide groei realiseren van gemiddeld 2% per jaar. Het productieniveau komt dan weer boven het niveau te liggen dat voor de crisis werd gerealiseerd. De groei zit in deze periode vooral bij de utiliteitsbouw en de grond-, water- en wegenbouw. Om de voorziene productiegroei in de komende jaren te realiseren zal de werkgelegenheid in de bouw met 57.000 arbeidsjaren moeten toenemen.

Woningbouw: ongekende groei

Afgelopen jaar had de woningbouw een explosieve groei, maar deze was in 2015 ook al spectaculair te noemen. Dat jaar was het echter nog de nieuwbouw die enorm groeide, maar in 2016 werden de borden verhangen naar herstel en verbouwingen. Die productie nam met 25% toe. In 2016 waren er na lange tijd veel verhuizingen, veel transformaties van kantoren naar woningen, relatief meer activiteit van corporaties in de bestaande voorraad en extra investeringen in duurzaamheid.

Woningbouw blijft in '17 en '18 koploper

In 2017 en 2018 zet de groei bij de woningbouwinvesteringen door met respectievelijk 8% en 6%. Het zwaartepunt van de groei komt weer meer bij de nieuwbouw te liggen. De utiliteitsbouw en de grond-, water- en wegenbouw trekken ook aan, vooral in 2018. Bij de utiliteitsbouw is het de nieuwbouw die profiteert van economische groei, afnemende leegstand en de lage rente.

Middellange termijn: utiliteit in de lift

Op middellange termijn zet het beeld van robuuste groei bij de utiliteitsbouw en de grond-, water- en wegenbouw door, terwijl de groei bij de woningbouw juist steeds meer afvlakt en tegen het einde van de periode weer lichte krimp kan vertonen. Per saldo groeit de totale bouwproductie gestaag door in de komende jaren. Het productievolume dat in 2016 uitkwam op € 62 miljard, stijgt in 2022 naar bijna € 73 miljard in constante prijzen. Rond 2019 bereikt het productievolume van de bouwnijverheid dan weer het niveau van voor de crisis om daarna hier bovenuit te stijgen.

Werkgelegenheidsgroei zet stevig door

Op de bouwmarkt werd het afgelopen jaar een stijging van de werkgelegenheid gerealiseerd met 10.000 arbeidsjaren. De groei was geconcentreerd bij de flexibele schil, al was er ook voor het eerst sinds de crisis weer sprake van lichte groei bij de werkgelegenheid van werknemers. In 2017 en 2018 zal de werkgelegenheid met 34.000 arbeidsjaren kunnen toenemen, waarbij de verdeling over werknemers en zelfstandigen naar verwachting meer evenwichtig wordt. In de periode 2019-2022 zal de werkgelegenheid met nog eens 23.000 arbeidsjaren kunnen toenemen.

Fiscale zaken

Twee Digipoort-kanalen voor loonaangifte

Nog een dikke week kunnen werkgevers hun loonaangifte indienen op de oude manier. Per 1 maart kan dat alleen nog maar via Digipoort. Elke werkgever moet dan de keuze hebben gemaakt voor één van de twee beschikbare kanalen.

Per 1 maart 2017 moet iedere werkgever zijn [aangifte loonheffingen](#) bij de Belastingdienst indienen via Digipoort. De oude manieren om de loonaangifte bij de fiscus te krijgen – het BAPI-kanaal en het FOS-kanaal – worden per die datum afgeschaft. De overstap naar Digipoort heeft echter voor uw organisatie nog wel wat administratieve voeten in de aarde.

Kanaal afhankelijk van omvang berichten

Digipoort heeft voor het doen van aangifte loonheffingen namelijk twee kanalen: een kanaal voor standaardberichten (WUS) en voor grote berichten (FTP). Welk kanaal uw organisatie moet gebruiken, hangt af van de omvang van de berichten. Kort gezegd is het WUS-kanaal te

gebruiken zolang de berichten gecomprimeerd kunnen worden tot maximaal 15 MB. Als de (gecomprimeerde) loonaangifte regelmatig tegen de grens van 15 MB aanzit, kan het verstandig zijn om over te stappen naar het FTP-kanaal. Als het bericht onverwacht een keer groter is, komt het anders niet bij de Belastingdienst aan. Uw organisatie doet dan mogelijk te laat aangifte.

Is het salarispakket er ook klaar voor?

Om de loonaangifte via Digipoort te kunnen verzenden, moet uw organisatie beschikken over een [PKloverheid services servercertificaat](#). Daarnaast moet de salarisssoftware klaar zijn voor de overstap. Als het goed is, heeft uw softwareleverancier inmiddels laten weten dat het salarispakket geschikt is gemaakt voor loonaangiftes via Digipoort. Het is slim om na te vragen of het pakket dat uw organisatie gebruikt, het juiste kanaal aankan en of de software zo nodig berichten kan comprimeren.

Overheid

Geen melding van ziekte? Boete van UWV!

In diverse situaties waarin een werknemer ziek is, moet de werkgever bij UWV een melding maken van de ziekte. Werkgevers die niet of te laat de informatie doorgeven aan UWV, kunnen een boete krijgen.

In de Ziektewet zijn meerdere meldingsplichten opgenomen voor werkgevers. Zo moet de werkgever UWV benaderen als het dienstverband van een zieke, tijdelijke werknemer eindigt. Dit doet hij op de laatste werkdag. Een melding bij UWV is ook nodig als een werknemer 42 weken ziek is. De werkgever moet dan uiterlijk op de eerste dag na die 42^e week contact opnemen met het instituut. Daarnaast bestaat er onder meer een meldingsplicht bij ziekte door zwangerschap of bevalling en bij ziekte van werknemers met fictief dienstverband. De werkgever doet zo'n melding uiterlijk op de vierde ziektedag. En meldt een werknemer met ZW-uitkering dat hij hersteld is, dan geeft de werkgever dit uiterlijk binnen twee dagen door aan UWV.

Onder omstandigheden geen of lagere boete

Voor het niet nakomen van een meldingsplicht uit de Ziektewet legt UWV een boete op. Deze boete volgt ook als de werkgever te laat is met zijn melding, of als in de melding de data van ziekte of herstel niet kloppen. De boete bedraagt maximaal € 455. Is een werkgever niet verwijtbaar, dan kan UWV besluiten geen boete op te leggen of deze te minderen. Nadere regels hierover staan in de Beleidsregel boete werkgevers ZW, die per 1 april 2017 in werking treedt. De Beleidsregel gaat specifiek in op digitale meldingen via Digipoort of de verzuimmelder. Als een werkgever bijvoorbeeld zijn melding te laat verstuurt door een storing in Digipoort of de verzuimmelder, maar alsnog binnen een dag melding maakt nadat de storing is verholpen, krijgt hij geen boete. Ook werkgevers die een ziekuitdienstmelding op de werkdag na de laatste werkdag doen, zijn niet verwijtbaar te laat.