

Ledenbulletin nr. 2-2018
Februari 2018

Inhoudsopgave

Actueel

- Dag van de Bouw; zaterdag 2 juni 2018 2

Arbeidsomstandigheden

- Inschrijving Bewust Veilig staat open 2

Bedrijfsvoering

- Dit moeten ondernemers weten over de AVG (Verordening Gegevensbescherming) 2
- Nieuwe regels voor kopie identiteitsbewijs uitzendkracht 4
- Rittenregistratie: hoe zit het met de privacy? 4
- Uitzendbureaus kunnen gewoon personeel te werk stellen in Duitsland 5
- Werken in Duitsland – De VOB/B blijft onverminderd van kracht voor Duitse contracten 5
- Werken in België – PDOK meldingen 6

Economische zaken

- Bouwsector groeit ondanks personeelstekort 7

Fiscale zaken

- Wet DBA uitgesteld tot 1 januari 2020 8

Sociale zaken

- Machtiging doelgroepverklaring loonkostenvoordeel online 8
- Werknemer hoeft ouderschapsverlof niet te verantwoorden 9
- Wordt transitievergoeding van 2020 gecompenseerd? 9

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

Actueel

Dag van de Bouw; zaterdag 2 juni 2018

Op zaterdag 2 juni 2018 kun je jouw 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 je 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!

Arbeidsomstandigheden

Inschrijving Bewust Veilig staat open

Aannemersfederatie Nederland organiseert samen met Bouwend Nederland en UNETO-VNI en andere stakeholders op vrijdag 16 maart de tweede editie van Bewust Veilig. Op deze dag staan we specifiek stil bij veiligheid op het werk. Het is van het grootste belang om ongelukken en arbeidsongeschiktheid te voorkomen, én om faciliteiten te bieden zodat mensen duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Dat is een gezamenlijk belang van werkgevers én werknemers. Het afgelopen jaar is tijdens Bewust Veilig op meer dan 2000 werklocaties van 150 bouw-, infra- en installatiebedrijven stilgestaan bij veiligheid(sbewustzijn) op de werkvloer. In totaal deden zo'n 45.000 medewerkers, opdrachtgevers en overige ketenpartners mee. Ook dit jaar roepen wij alle leden op om (weer) mee te doen en extra aandacht aan veiligheid te geven. Aanmelden kan via www.bewustveilig.com. Hier vindt u ook inspiratie voor de invulling van de dag en promotiemateriaal.

Bedrijfsvoering

Dit moeten ondernemers weten over de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Ondernemers moeten op 25 mei 2018 klaar zijn voor de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Niet voldoen aan deze nieuwe privacywetgeving kan een fikse boete opleveren met sancties tot 20 miljoen euro of 4% van uw wereldwijde omzet. U krijgt er al mee te maken door het uitsturen van een factuur of nieuwsbrief.

Wat is de AVG?

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is de nieuwe privacywetgeving, die op 25 mei 2018 de huidige privacywetgeving vervangt. Privacyrechten van klanten of gebruikers worden er mee versterkt en uitgebreid. De Europese Unie kent hiermee één privacywet; de huidige Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt dan niet meer. Internationaal staat de AVG bekend als General Data Protection Regulation (GDPR).

Link: [Meer lezen over de AVG](#)

Voor wie is de AVG?

Deze Europese privacywetgeving is er voor alle bedrijven en organisaties die persoonsgegevens vastleggen van klanten, personeel of andere personen uit de EU. Vrijwel alle ondernemers krijgen ermee te maken, ook zzp'ers en klein mkb. Door het versturen van een offerte, factuur of (digitale) nieuwsbrief. Of het bijhouden van afspraken met klanten, contactgegevens van klanten (zoals adres, e-mailadres of telefoonnummers) of personeelsinformatie.

Ook stichtingen en verenigingen en internationale bedrijven die zaken doen met de EU moeten zich houden aan de AVG.

Wat moet ik als aannemersbedrijf met de AVG?

Door de AVG heeft u verantwoordingsplicht. U moet kunnen aantonen dat u de juiste organisatorische en technische maatregelen heeft genomen om aan de AVG te voldoen. En u moet kunnen bewijzen dat u geldige toestemming heeft gekregen voor het verwerken van persoonsgegevens.

Woningcorporaties en opdrachtnemers wisselen met elkaar persoonsgegevens uit. Denk bijvoorbeeld aan het verstrekken van adresgegevens van huurders van een woningcorporatie richting een aannemer. Dit kunnen gegevens zijn als e-mailadressen van huurders, telefoonnummers, naw-gegevens etc. Deze uitwisseling van persoonsgegevens is aan wettelijke regels gebonden. In opdracht van Bouwend Nederland, Aedes en UNETO-VNI heeft PrivacyCompany de Handreiking persoonsgegevens bij bouw, renovatie en onderhoud ontwikkeld. Een publicatie met wettelijke kaders en praktische vragen en antwoorden.

Verantwoordelijke en bewerker

Bij het uitwisselen van persoonsgegevens spreekt de (Europese) wetgever over twee partijen: de zogeheten 'verantwoordelijke' en de 'bewerker'. De verantwoordelijkheden van deze partijen zijn in de praktijk nog niet altijd goed afgebakend en ook is niet altijd duidelijk welke partij welke rol heeft. De handreiking probeert dit te verduidelijken. De publicatie gaat daarbij in principe uit van de Wbp, maar geeft ook aan wat er onder de AVG verandert.

[Download de Handreiking persoonsgegevens bij bouw, renovatie en onderhoud](#)

Corporaties, aannemers, installateurs en andere partijen in de bouw, verbouw en het onderhoud van woningen kunnen de handreiking gebruiken als basis en leidraad voor onderhandelingen en het goed inrichten van hun gegevensuitwisselingen. Behalve de wettelijke kaders komen in de publicatie ook praktijksituaties en daaruit voortvloeiende vragen en antwoorden aan bod.

Modellen

In de Handreiking persoonsgegevens bij bouw, renovatie en onderhoud zijn drie bijlagen opgenomen:

- [Modelbepalingen privacy ten behoeve van algemene voorwaarden](#)
In de meeste traditionele relaties tussen opdrachtgever en opdrachtnemer volstaat het opnemen van enkele modelbepalingen in de algemene voorwaarden, Overeenkomst of inkoopvoorwaarden. Het gaat dan om situaties waarbij voor het leveren van een dienst het verwerken van persoonsgegevens noodzakelijk is.
- [Model bewerkersovereenkomst](#)
De Model bewerkersovereenkomst is bijvoorbeeld bedoeld voor situaties waarin sprake is van het verstrekken van gegevens van werknemers aan een opdrachtgever, zodat werknemers kunnen worden toegelaten op het terrein van de opdrachtgever. In de overeenkomst legt u afspraken vast over onder meer het verwerken, beveiligen en exporteren van persoonsgegevens, geheimhouding, aansprakelijkheid en datalekken.
- [Modelregeling gezamenlijke verantwoordelijkheid](#)
Deze modelregeling kan door de betrokken partijen gebruikt worden voor het vastleggen van afspraken over welke persoonsgegevens verwerkt worden en over het melden van datalekken.

Voorbereiding op de AVG

Als organisatie krijgt u dan meer verplichtingen. De nadruk ligt - meer dan nu - op uw verantwoordelijkheid om te kunnen aantonen dat u zich aan de wet houdt. Dat vergt een gedegen voorbereiding. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) helpt u graag op weg. Onder meer met de interactieve AVG-regelhulp en het AVG 10-stappenplan.

De AVG-regelhulp

Om u te helpen bij de voorbereiding op de AVG, heeft de AP de interactieve tool 'de AVG-regelhulp' ontwikkeld. Als u de vragen uit de regelhulp beantwoordt, krijgt u een praktisch

advies op maat over waar u nog aan moet werken om goed voorbereid te zijn op de AVG. De AVG-regelhulp is ontwikkeld in samenwerking met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO).

- [Naar de AVG-regelhulp op de website van de RVO](#)

Wat moet ik als ondernemer regelen of doen om aan de AVG te voldoen?

Bereid uw bedrijf goed en tijdig voor op de AVG. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt in Nederland toezicht op naleving van de AVG. Ter voorbereiding op de nieuwe wet zijn 10 stappen opgezet.

- [In 10 stappen voorbereiden op de AVG](#)

Nieuwe regels voor kopie identiteitsbewijs uitzendkracht

Sinds 1 januari 2018 gelden er voor uitzendbureaus nieuwe regels voor het maken en bewaren van een kopie van het identiteitsbewijs van uitzendkrachten die nog niet begonnen zijn met werken. Dat is geregeld in de Verzamelwet SZW 2018.

Uitzendbureaus mogen sinds 1 januari 2018 meteen een kopie maken van het identiteitsbewijs van kandidaten die zich bij hun bureau aanmelden. Dat zijn mensen die wel al hebben aangegeven via het uitzendbureau te willen werken, maar die nog niet meteen daadwerkelijk aan het werk gaan. Die kopie mogen de uitzendbureaus vervolgens gedurende maximaal vier weken bewaren in hun administratie. Gaat de kandidaat niet binnen die vier weken aan de slag, dan moet het uitzendbureau de kopie alsnog verwijderen.

Soms al eerder ID-bewijs verwijderen

Deze wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) wijziging staat in de Verzamelwet SZW 2018. Het idee erachter is dat het uitzendbureau zo voldoende tijd heeft om de identiteit van de kandidaat te checken en te controleren of de kandidaat wel in Nederland mag werken.

Geeft een kandidaat binnen vier weken aan dat hij niet meer door het uitzendbureau bemiddeld wil worden – omdat hij bijvoorbeeld al een andere baan gevonden heeft of geen vertrouwen meer heeft in het uitzendbureau – dan moet het bureau de kopie direct verwijderen.

Inlener mag geen kopie maken

Als uw organisatie een uitzendkracht inhuurt van een uitzendbureau, moet de leidinggevende of HR-afdeling het originele identiteitsbewijs controleren voordat de uitzendkracht aan het werk gaat. Het is echter sinds 1 januari 2014 niet meer toegestaan om een kopie van dat identiteitsbewijs te maken en te bewaren in de administratie. Dat is het geval, omdat het sinds die datum volgens de Belastingdienst niet meer nodig is om die kopie te maken. Het verwerken van persoonsgegevens is alleen toegestaan als dit noodzakelijk is en dat is dus niet langer het geval.

Op die laatste regel geldt één uitzondering: uw organisatie moet wel een kopie maken en bewaren van het identiteitsbewijs van uitzendkrachten die de nationaliteit hebben van buiten de Europese Economische Ruimte (EER).

Rittenregistratie: hoe zit het met de privacy?

Organisaties die werknemers in dienst hebben met een rittenregistratiesysteem in hun auto van de zaak, moeten zorgvuldig omgaan met de gegevens die dat systeem opslaat en verzendt. Zeker nu de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) voor de deur staat, is dat van groot belang!

Werknemers die een auto van de zaak hebben, kunnen onder de bijtelling op hun loon uitkomen als ze een 'Verklaring geen privégebruik auto' van de Belastingdienst hebben. Daarvoor is de belangrijkste voorwaarde dat de werknemer maximaal 500 kilometer per jaar privé rijdt. Heeft de werknemer geen Verklaring geen privégebruik auto en past de werkgever toch geen bijtelling toe, dan moet de werkgever het aantal privékilometers moet hij achteraf bij de Belastingdienst kunnen aantonen, bijvoorbeeld met een rittenadministratie (tool). Is er wel

een Verklaring geen privégebruik auto, dan moet de werknemer het aantal privékilometers kunnen aantonen.

Persoonsgegevens in administratie

Die rittenadministratie gebeurt in steeds meer auto's met behulp van een rittenregistratiesysteem. Dat systeem legt persoonsgegevens vast, zoals de locatie waar de auto is, het kenteken van de auto en het aantal privékilometers. De werknemer heeft een aantal rechten met betrekking tot die gegevens. De werkgever moet de werknemer bijvoorbeeld niet alleen informeren over welke gegevens er verzameld worden, maar ook wie die data kan inzien en voor welke doeleinden de data gebruikt worden. Die informatie hoort in de regeling van uw organisatie voor de auto van de zaak of in een apart document.

Data goed beveiligen

Die data moeten – zeker na de invoering van de AVG – goed beveiligd worden. Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling dat het rittenregistratiesysteem gegevens verzendt via een onbeveiligde wifi-verbinding of dat de gegevens van een auto die door meerdere werknemers gebruikt wordt, voor al die werknemers ook volledig zichtbaar zijn.

Uitzendbureaus kunnen gewoon personeel te werk stellen in Duitsland.

Op vragen van Nedax leden heeft de Duitse Zoll nu duidelijk antwoord gegeven hoe om te gaan met personeel dat wordt ingeleend vanuit Nederlandse uitzendbureaus naar Nederlandse bedrijven. Het inlenen van uitzendpersoneel in Nederland valt buiten de Duitse wetgeving meldt de Zoll. Zolang er geen gebruik wordt gemaakt van een Duitse GMBH voor het inlenen van Nederlands personeel is er dus niets aan de hand. Nederlandse BV's of zelfs ZZP 'ers kunnen dus tijdelijk gebruik maken van Nederlands uitzendpersoneel voor werken in Duitsland. De Zoll heeft wel duidelijk gesteld dat het Nederlands uitzendbureau een verklaring moet verstrekken aan de Duitse Zoll dat het personeel wordt uitbetaald conform het Duitse minimumloon of CAO. Hiervoor heeft de Zoll een apart link op hun website gemaakt "Versicherungen des Verleihers" waar een speciaal formulier kan worden gedownload. Via dit speciaal formulier verklaart het uitzendbureau dat hun personeel volgens het Duitse minimumloon of CAO wordt uitbetaald. Het formulier moet ondertekend worden door het uitzendbureau en opgestuurd worden naar het Nederlandse bedrijf dat het uitzendpersoneel inleent. Het Nederlandse bedrijf stuurt samen met hun eigen meldingen via de Zoll website deze verklaring mee. Tevens worden alle documenten meegenomen naar de Duitse werkplek zodat de Zoll deze ter plekke ook kan controleren.

Verbod

Let op. Het is in de Duitse aannemerij verboden te werken met uitzendkrachten. In het Duitse Bauhauptgewerbe is het inlenen van uitzendpersoneel verboden.

Uitzondering op het verbod.

Voor het Duitse Baunebengewerbe mag wel worden gewerkt met uitzendpersoneel. Vooral installateurs, schilders en dakdekkersbedrijven kunnen hiervan gebruik maken.

SokaBau

Bijkomend voordeel is dat uitzendbureaus geen vakantiegeld afdrachten behoeven te doen aan het Duitse vakantiezegelfonds Soka-Bau. Dit omdat Soka-Bau alleen vakantiegeld mag heffen in de Duitse bouwbranche waar het uitzenden van personeel verboden is.

Werken in Duitsland - De VOB/B blijft onverminderd van kracht voor Duitse contracten.

Met ingang van 1 januari 2018 zijn er enkele belangrijke veranderingen in het Duitse (bouw) contractenrecht in werking getreden. De rechten van (particuliere) opdrachtgevers worden versterkt en de onderlinge relaties tussen de bij een bouwproject betrokken aannemers, architecten en ingenieurs zijn nieuw geregeld. De Duitse tegenhanger van de Nederlands UAV zijnde de VOB/B blijven echter onverminderd van kracht.

De VOB / B is geen wet of een verordening. Het zijn veeleer privaatrechtelijke overeenkomsten in de vorm van algemene voorwaarden welke van toepassing dienen te worden verklaard op de opdracht.

Sinds 1 januari 2018 betekent dit dat individuele bepalingen van de VOB / B niet effectief kunnen zijn als ze in tegenspraak zijn met het essentiële basisidee van het nieuwe contractrecht.

De Duitse aanbesteding commissie voor bouwcontracten (DVA) en zijn algemeen comité (HAA) hebben nu besloten dat VOB / B voorlopig ongewijzigd blijft. Deze commissie wil voorlopig jurisprudentie afwachten inzake de nieuwe wetgeving welke nu van kracht is geworden.

Deze beslissing zegt echter niets over de vraag of de VOB / B-regelgeving geïsoleerd van kracht is.

Voor een deel wijkt de VOB / B resoluut af van het contractenrecht. Het gevaar bestaat dus dat individuele overeengekomen bepalingen van VOB / B niet werken.

Of de voorwaarden van de VOB / B, die afwijken van het nieuwe bouwcontractenrecht, effectief zullen zijn, zal de jurisprudentie van de Duitse rechtbanken de komende jaren beslissen. Naar verwachting zal de VOB / B in ieder geval in de komende twee tot drie jaar niet worden aangepast. Zolang moeten de clausules van VOB / B zorgvuldig worden overwogen of deze van toepassing worden verklaard. Alleen in het geval dat de VOB / B als geheel - dat wil zeggen, ongewijzigd - contractueel wordt overeengekomen tussen ondernemers, zijn de VOB / B-clausules effectief.

De Duitse advocaten kantoren zullen de aankomende tijd inzake deze nieuwe wetgeving het wel erg druk gaan krijgen.

Nedax adviseert u om goed te kijken naar uw Duitse opdracht of de VOB/B van toepassing is verklaard. Wilt u de VOB ontvangen in de Nederlandse taal, bestel deze dan bij de [webshop](#) van Nedax. Nedax kan u ook vrijblijvend (juridisch) adviseren inzake een eventuele VOB/B contract opdracht.

Werken in België – PDOK meldingen

België kent het getrouwheidszegel systeem voor de uitbetaling van vakantiegeld en of de 13de maand in de bouw branche. Dit is vergelijkbaar met het oude Nederlandse vakantiezegelfonds of het Duitse SOKA BAU systeem. Nederlandse bedrijven welke de Nederlandse bouw CAO volgen zijn vrijgesteld van deze Belgische vakantiegeld afdrachten.

Heeft u een Limosa-melding gedaan en aangegeven dat uw personeel in de bouwsector werkzaam is, dan moet er ook een PDOK melding worden gedaan.

Uitleg PDOK regeling

In België hebben ondernemingen die actief zijn in de bouwsector, in beginsel ook buitenlandse, een aangifte- en betalingsplicht bij de Patronale Dienst voor Organisatie en Controle van de bestaanszekerheidsstelsels (PDOK). De PDOK betaalt een jaarlijkse "getrouwheidspremie" aan bouwvakkers. Deze vergoeding is vergelijkbaar met een eindejaarsuitkering of een 13de maand. Om deze uitkering te financieren, moeten werkgevers een inkomensafhankelijke bijdrage aan de PDOK betalen.

Welke activiteiten vallen onder de Belgische bouwsector?

De bouw in België is een veel ruimer begrip dan in Nederland. Het gaat om alle activiteiten die vallen onder het "Paritair Comité voor het bouwbedrijf (PC124)". Dat zijn alle activiteiten in de bouwsector die betrekking hebben op onroerende goederen én die tot doel hebben om bouwwerken te verwezenlijken, herstellen, onderhouden, wijzigen of vernietigen. Voorbeeld: uw onderneming is een installatiebedrijf. Uw werknemers leggen in een gebouw installaties aan voor verwarming, luchtverversing en klimaatregeling. In Nederland valt dit werk onder de metaalsector. Maar dat is niet relevant. In België behoort dit werk tot bouwsector.

Heeft u aangifte- en betalingsplicht bij de PDOK?

U heeft aangifte- en betalingsplicht bij de PDOK als uw gedetacheerde werknemers in de Belgische bouwsector werken én zij op basis van de Nederlandse cao, reglement of arbeidsovereenkomst geen vergoeding krijgen die vergelijkbaar is met een eindejaarsuitkering of 13de maand.

U betaalt een bijdrage aan de PDOK van 9,12% van het totaal van de brutolonen dat door uw werknemers is verdiend in België. Ieder kwartaal doet u daarvan aangifte bij de PDOK.

Past uw onderneming de Nederlandse CAO voor de Bouwnijverheid toe?

Dan kunt een ontheffing krijgen voor de betalingsplicht aan PDOK. Om deze ontheffing te krijgen moet u een schriftelijke verklaring aan PDOK opsturen waaruit blijkt dat uw onderneming: onder de CAO voor de Bouwnijverheid valt; én op basis van artikel 9 van deze CAO rechtstreeks een toeslag van 9% van het loon aan de gedetacheerde werknemers betaalt. De verklaring dat u onder de CAO voor de Bouwnijverheid valt, kunt u per mail aanvragen bij APG Werkgeversdiensten, info@administratienet.nl. Het betalen van de 9%-toeslag aan de gedetacheerde werknemers kunt u aantonen via een kopie van de loonstroken waarop deze betaling zichtbaar is.

Krijgt u ontheffing van PDOK?

Dan hoeft u geen bijdragen te betalen aan PDOK. Maar u bent nog wel verplicht om ieder kwartaal aangifte te doen.

Andere verplichtingen - ContruBadge

In de Belgische bouwsector gelden nog andere verplichtingen. Zo moet u voor uw personeel een ContruBadge (pasje) aanvragen.

De pas is ingevoerd om oneerlijke concurrentie en uitbuiting van werknemers tegen te gaan. De pas wordt aan de werkgever verstrekt door FBZ-FSE Constructiv, het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Werklieden uit het Bouwbedrijf.

Voorafgaand aan de tewerkstelling in België moet u als werkgever een Limosa-melding indienen. Dit doet u op de [website](#) van Limosa. Na deze melding zal de FBZ automatisch een brief versturen met een identificatienummer en een unieke code. Hiermee kunt u zich [online aanmelden](#) bij FBZ en de benodigde gegevens voor de aanvraag van een Construbadge doorgeven. Dit kost u zo'n € 20,- per pas. De pas wordt binnen 5 dagen na betaling verstuurd. Let op! De pas wordt alleen naar een adres in België verzonden.

Uw personeel werkt niet in de Belgische bouwsector

U heeft geen aangifte- en betalingsplicht bij de PDOK.

Economische zaken

Bouwsector groeit ondanks personeelstekort

De omzet van de bouwsector in Nederland is vorig jaar met 5,7 procent toegenomen. Het was het vierde jaar op rij dat de bouwsector groeide, blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Ook de werkgelegenheid nam toe. Wel hadden bouwbedrijven moeite met het vinden van personeel.

De sector burgerlijke en utiliteitsbouw, waar onder meer woningbouw onder valt volgens het CBS, scoorde het best met een omzetgroei van 9,8 procent ten opzichte van 2016. Desondanks is de omzet van deze sector nog zo'n 10 procent lager dan in 2008, voor de crisis.

Wel werden vorig jaar voor bijna 70.000 nieuw te bouwen woningen vergunningen verleend, een stijging van 30 procent. Voor de crisis werden er nog jaarlijks vergunningen voor 80.000 woningen verleend. Na het verlenen van een vergunning duurt het nog ongeveer twee jaar voor een woning af is.

In de grond-, weg- en waterbouw ging de omzet vorig jaar met 4 procent omhoog. Die sector is het niveau van 2008 wel al voorbij. De gespecialiseerde bouw groeide in 2017 met 3,1 procent en is vrijwel op het niveau van 2008.

Een op de vijf bouwers heeft tekort aan personeel

Het aantal banen in de bouwsector lag eind vorig jaar op 529.000, een stijging van 4 procent ten opzichte van 2016. Daarbij stonden vorig jaar ook nog 14.200 banen open, bijna twee keer

zoveel als in 2016 toen dat er 7300 waren. Een op de vijf bouwondernemers geeft aan dat een tekort aan arbeidskrachten een hogere productie tegenhoudt.

Fiscale zaken

Wet DBA uitgesteld tot 1 januari 2020

De handhaving van de wet DBA is verder uitgesteld: opdrachtgevers en zzp'ers krijgen tot 1 januari 2020 geen naheffingen en boetes. Vanaf 1 juli 2018 breidt de Belastingdienst wel de handhaving bij kwaadwillenden uit. Dit staat in de Kamerbrief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën.

Handhaving bij kwaadwillenden per 1 juli 2018 uitgebreid

Kwaadwillend bent u volgens de definitie van de Belastingdienst als u 'opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan, omdat u weet – of had kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking (en daarmee een oneigenlijk financieel voordeel behaalt en/of het speelveld op een oneerlijke manier aantast)'. De handhaving richt zich nu alleen op de ernstigste gevallen van kwaadwillendheid. Tot 1 juli 2018 blijft dat zo. Maar vanaf 1 juli 2018 handhaaft de Belastingdienst in alle gevallen van kwaadwillendheid.

De Belastingdienst moet dan kunnen bewijzen dat er in zo'n situatie sprake is van 3 dingen:

- een (fictieve) dienstbetrekking
- evidente schijnzelfstandigheid
- opzettelijke schijnzelfstandigheid

Op 1 januari 2020 nieuwe wet- en regelgeving

Het kabinet streeft naar nieuwe wet- en regelgeving op 1 januari 2020 om de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) te vervangen. Tot die tijd wordt de handhaving van de Wet DBA opgeschort. Dat betekent dat er niets verandert voor opdrachtgevers en opdrachtnemers die niet kwaadwillend zijn.

Meer informatie

Op rijksoverheid.nl vindt u de [Kamerbrief](#) en het bijbehorende [persbericht](#).

Sociale zaken

Machtiging doelgroepverklaring loonkostenvoordeel online

Een werknemer die in het doelgroepregister van UWV staat, kan zijn werkgever machtigen om een doelgroepverklaring voor een loonkostenvoordeel (LKV) aan te vragen. Daarvoor heeft UWV een formulier gepubliceerd. Dit formulier werkt echter niet voor alle werknemers.

Als een werknemer aan de voorwaarden voldoet, kan zijn werkgever voor hem een LKV van maximaal € 6.000 per kalenderjaar krijgen. Daarvoor is in de meeste gevallen een doelgroepverklaring nodig.

Sinds 1 januari 2018 kan de werkgever die doelgroepverklaring zelf aanvragen. UWV heeft het formulier daarvoor gepubliceerd.

Werkgever en werknemer moeten invullen

Het [formulier Machtigen aanvraag doelgroepverklaring LKV \(doc\)](#) bestaat uit twee delen:

- Deel 1 moet de werknemer zelf invullen.
- Deel 2 vult de werkgever – de gemachtigde – in.

De werkgever moet in de aanvraag aangeven onder welke van de vier doelgroepen de werknemer valt. Het is mogelijk om meerdere doelgroepen te selecteren, maar dat leidt niet tot meer voordeel. Als een werknemer meerdere LKV's met zich meebrengt, krijgt de organisatie er slechts één: die voor arbeidsgehandicapte werknemers.

Beide partijen moeten het formulier ook ondertekenen. De werkgever moet het formulier vervolgens per post naar UWV opsturen. Het duurt uiterlijk 13 weken voordat de werkgever een

beslissing van UWV ontvangt. Voor buitenlandse werknemers moet er soms ook nog bewijs worden meegestuurd. Dat is het geval als de werknemer voor indiensttreding bij de werkgever een uitkering kreeg uit een ander land van de Europese Unie (EU), Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland.

Niet voor alle werknemers

Het formulier is alleen geschikt voor werknemers die een uitkering van UWV krijgen of kregen en voor buitenlandse werknemers. Werknemers die een uitkering van de gemeente ontvangen, kunnen een doelgroepverklaring voor een LKV aanvragen bij hun woongemeente. Als zij hun werkgever willen machtigen om de aanvraag bij de gemeente te doen, kunnen zij de gemeente vragen of dat mogelijk is en welk formulier zij daarvoor moeten invullen.

Werknemer hoeft ouderschapsverlof niet te verantwoorden

Werknemers met jonge kinderen hebben het recht om ouderschapsverlof op te nemen.

Werkgevers moeten een verzoek om ouderschapsverlof accepteren. Een motivatie voor de aanvraag is niet verplicht.

Een werknemer heeft veel vrijheid bij de opname van ouderschapsverlof. Het verlofrecht – dat de werknemer voor elk kind verkrijgt – is te gebruiken tijdens de eerste zeven levensjaren van een kind. Op welk moment de werknemer het verlof opneemt, mag hij in principe zelf beslissen. Ook hoeft hij de opname niet te verantwoorden tegenover zijn werkgever; de werkgever heeft geen recht op uitleg van de werknemer over de reden van de verlofopname of over de activiteiten die hij tijdens het verlof wil gaan ondernemen. De werknemer kan het verlof bij wijze van spreken ook benutten om op reis te gaan of een opleiding te volgen. De werkgever mag geen eisen stellen aan de tijdsbesteding van het ouderschapsverlof.

Wel voorwaarden voor verlofaanvraag

Wel staan er in de wet voorschriften voor de manier waarop de werknemer een aanvraag voor ouderschapsverlof moet doen. De werknemer dient de aanvraag uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum in bij de werkgever. In de aanvraag vermeldt hij in welke periode hij het verlof wil opnemen, voor hoeveel uur per week en de spreiding van de verlofuren. Tot vier weken voor de geplande ingangsdatum van het verlof kan de werkgever na overleg met de werknemer de periode, het aantal uur per week of de spreiding wijzigen.

Ontslag wegens ouderschapsverlof verboden

Wil de werknemer niet meewerken aan de wijziging, dan heeft de werkgever een ‘zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang’ nodig om deze door te mogen voeren. Daar is niet snel sprake van.

Om de werknemer te beschermen tegen mogelijke sancties van de werkgever, is wettelijk geregeld dat de werkgever hem niet mag benadelen vanwege het benutten van het ouderschapsverlof.

Wordt transitievergoeding vanaf 2020 gecompenseerd?

Vanaf 1 januari 2020 moeten werkgevers met terugwerkende kracht gecompenseerd kunnen worden voor de transitievergoeding na ontslag om langdurige ziekte. Of die datum haalbaar is, zal op korte termijn blijken.

Minister Koolmees van SZW streeft ernaar het wetsvoorstel voor de compensatie van de transitievergoeding per 1 januari 2020 in werking te laten treden. Dat meldt hij in een beantwoording van Kamervragen over slapende dienstverbanden. Een eerdere ingangsdatum is niet mogelijk, omdat door de controversieelverklaring in 2017 de voorbereidingen op de compensatieregeling te lang stil hebben gelegen. Na het aantreden van het nieuwe kabinet is de behandeling van het wetsvoorstel weer gestart.

In maart meer duidelijkheid over ingangsdatum wetsvoorstel

Inmiddels is ook de ministeriële regeling waarin nadere voorschriften zijn opgenomen voor de aanvraag en verstrekking van de compensatie verder uitgewerkt. UWV voert daarvoor momenteel een uitvoeringstoets uit. De verwachting is dat in maart duidelijk zal zijn of de compensatie van de transitievergoeding per 1 januari 2020 te regelen is. De Tweede en Eerste

Kamer moeten nog wel over het plan stemmen. In het wetsvoorstel is bepaald dat werkgevers de compensatie niet ontvangen voor de periode waarin zij een dienstverband slapend houden.

Administratie over ontslagen werknemer voorlopig bewaren

Werkgevers kunnen er dus nog steeds van uitgaan dat zij op termijn een compensatie ontvangen voor de transitievergoeding die zij op of na 1 juli 2015 hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ze doen er dan ook goed aan de administratie op dit gebied te bewaren. Het gaat daarbij onder meer om de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer en de beschikking van UWV (of de kantonrechter) over de toestemming voor ontslag. Is de werknemer met wederzijds goedvinden ontslagen, dan heeft de werkgever de beëindigingsovereenkomst nodig. Ook zijn bewijzen van de duur van de ziekteperiode en de loondoorbetaling belangrijk.