

Ledenbulletin nr. 3-2017
Maart 2017

Inhoudsopgave

Actueel

- Nieuwe Bouw & Infra cao als tweetrapsraket 2
- Inspectie SZW zet in op arbeidsuitbuiting 2
- Bedrijven willen meepraten over erfgoedbeleid 3
- Krachten bundelen voor duurzame houtketen 3

Arbeidsomstandigheden

- Belangrijke informatie over veilig en gezond werken blijven ontvangen? 4

Arbeidsrecht

- Contract 6 maanden en 1 dag: proeftijd nietig 5

Bedrijfsvoering

- Eigenrisicodragerschap wijzigen? Deadline 31 maart! 5
- Per 1 juli 2017 nieuwe eisen aan arbocontract 6
- Stichting Garantiefonds Bouw en Infra 6

Loonkostenberekeningen

- Loonkostenberekenaar 2017 7

Overheid

- Definitieve streep door dga-pensioen in eigen beheer 7
- UWV waarschuwt voor foute ontslagformulieren 8

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

Actueel

Nieuwe Bouw & Infra cao als tweetrapsraket

Uit de inventarisatieronde van afgelopen zomer blijkt dat leden van de bij de Aannemersfederatie aangesloten verenigingen de cao verder willen aanpassen om toekomstbestendig te zijn. De conclusie uit de bespreking met cao partijen is dat de tweetrapsraket daar een goede aanpak voor zou zijn. Dit jaar benutten werkgevers en vakbonden om een goed fundament te leggen voor een nieuwe, toekomstbestendige cao Bouw & Infra. Daarin wordt verder uitgewerkt wat al eerder was afgesproken. Vanwege de nodige zorgvuldigheid kost dat tijd en daarom hebben ze met instemming van de besturen afgesproken om dit jaar een 'korte klap' te maken: nu verder met een aangepaste cao, met een looptijd tot 31 maart 2018. De noodzakelijke verdere vernieuwing van de cao Bouw & Infra is zodoende een tweetrapsraket.

Afspraken

In het onderhandelingsresultaat staan afspraken die tegemoet komen aan de wensen van werkgevers voor verdere modernisering van de cao.

Samenvatting van de afspraken uit het onderhandelingsresultaat:

- De invloed van de werkgever neemt toe, op de precieze besteding van het persoonlijke budget voor duurzame inzetbaarheid
- Omdat de wet zeer beperkend is, gaat de ketenbepaling voor seizoensarbeid van 6 naar 3 maanden – maar alleen voor een functielijst die nog door de cao-partijen opgesteld wordt
- BBL salarissen worden verlaagd voor de driejarige BBL
- De vergoeding aanvullende ziektekostenverzekering gaat in twee stappen van 12,50 naar 17,50 euro
- Aanpassing opzegtermijnen bouwplaats – na twee jaar gaan de cao opzegtermijnen naar de wettelijke termijn, zoals dat al het geval is bij uta werknemers
- Melding inzet spaaruren (art. 28) naar 7 dagen i.p.v. 14 (toeslag komt te vervallen)
- Melding inzet roosters art 23 lid 9 onderdeel c naar 14 dagen i.p.v. 28
- ZZP-bepaling zal worden aangepast aan de actualiteit
- Onderzoek hindernissen in de cao (m.n. arbeidstijden)
- Bij politieke duidelijkheid langer doorwerken en verschuiven aow gaan cao-partijen met elkaar in overleg.
- Eens per jaar wordt tenslotte het saldo verlofdagen automatisch uitbetaald.

In de nieuwe cao komen deze beperkte veranderingen te staan, met een daarbij passende loonsverhoging.: per 1 juli 2017 is er een loonsverhoging van 1% en per 1 januari 2018 0,75% erbij.

De AFNL heeft ingestemd met het onderhandelingsresultaat voor de cao Bouw & Infra, dat op 27 februari 2017 bereikt werd. Ook Bouwend Nederland, de Vereniging van Waterbouwers, NVB en – namens de werknemers – FNV en CNV hebben zich positief uitgesproken over het resultaat.

Inspectie SZW zet in op arbeidsuitbuiting

Een uitzendbureau kreeg onlangs een boete van € 587.000 opgelegd door Inspectie SZW. Het bureau kon niet aantonen dat het had voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Arbeidsuitbuiting en onderbetaling zijn twee speerpunten uit het Jaarplan 2017 van Inspectie SZW.

Het uitzendbureau kreeg de boete omdat het niet kon aantonen dat voor 68 werknemers het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag was uitbetaald. Alleen al het niet kunnen overleggen van een administratie die dit inzichtelijk maakt, levert een fikse boete op. Dat de juiste gegevens ontbreken, dupeert de werknemers extra. Omdat niet bewezen kan worden dat de werknemers te weinig betaald hebben gekregen, kan Inspectie SZW in zo'n geval geen nabetaling afdwingen. Het bureau kan nog in bezwaar gaan tegen de opgelegde boete.

Inspectie SZW controleert extra op onderbetaling

In het Jaarplan 2017 van Inspectie SZW zijn verhoogd toezicht op onderbetaling en bestrijding van arbeidsuitbuiting twee van de belangrijkste thema's. Naast de reguliere inspecties op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, ligt de nadruk in 2017 op extra controle op het risico van onderbetaling. Inspectie SZW controleert daarbij niet alleen of werkgevers het wettelijk minimumloon betalen, maar ook of zij de regels voor arbeidstijden naleven en niet aan illegale tewerkstelling doen. Bij verdenking van arbeidsuitbuiting kan Inspectie SZW strafrechtelijk onderzoek instellen.

Bedrijven willen meepraten over erfgoedbeleid

Op dinsdagmiddag 21 maart jl. hebben de koepelorganisaties van de bedrijven, die werkzaam zijn in de monumentensector, aan Minister Jet Bussemaker het rapport "Naar een duurzame instandhouding van het gebouwde erfgoed" aangeboden. De Vakgroep Restauratie (restauratie-aannemers), de Vereniging van Architecten Werkzaam in de Restauratie (VAWR) en het GA Platform Restauratie (gespecialiseerde aannemersbedrijven) hebben het rapport laten opstellen, met grote inbreng van de achterban, om de knelpunten in het monumentenstelsel in kaart te brengen. Dit zijn overigens knelpunten, waar niet alleen het bedrijfsleven de gevolgen van ondervindt, maar ook de monumenten zelf (en hun eigenaren). De inventarisatie van knelpunten is aan de Minister van OCW aangeboden, omdat zij eindverantwoordelijk is voor het monumentenstelsel en onlangs het initiatief heeft genomen voor een herijking van dit stelsel.

De bedrijven in de sector maken zich zorgen over de continuïteit van het vakmanschap in de sector en vragen onder meer aandacht voor de opleidingen, de bewaking van de kwaliteit en een goede voorlichting aan monumenteneigenaren.

De oplevering van het rapport valt nagenoeg samen met het verschijnen van het OCW-plan "Erfgoed Telt", waarin de Minister beschrijft op welke wijze en met wie de herijking van het monumentenstelsel zal worden aangepakt. De drie koepelorganisaties hebben de Minister aangeboden de marktsector als gesprekspartner in dit proces te willen vertegenwoordigen.

De koepelorganisaties zien verbeteringen in het monumentenstelsel op de volgende thema's:

- Meer duidelijkheid creëren in de rolverdelingen tussen overheden.
- Stimuleren, sturen en toezien op kwaliteit.
- Zekerheid bieden over beschikbare middelen.
- Goede voorlichting bieden aan eigenaren.
- Kennisoverdracht en –ontwikkeling, stimuleren van innovatie.

Achter deze thema's schuilt volgens het rapport een 20-tal knelpunten, die bij de herijking aan de orde zouden moeten komen. Belangrijke knelpunten hebben betrekking op de kwaliteit, waar de marktpartijen de afgelopen jaren fors op hebben ingezet, maar hun inspanningen onvoldoende beloond zien worden. Het toezicht op de kwaliteit, in handen van gemeenten, is zeer wisselend van aard, waardoor ook bedrijven op de markt opereren, die helaas die kwaliteit niet leveren. Goed opdrachtgeverschap, ook voor particuliere monumenteneigenaren, moet worden gestimuleerd.

De drie koepelorganisaties hebben bij de totstandkoming van het rapport intensief samengewerkt en hebben geconstateerd dat deze samenwerking moet worden voortgezet. Zij hebben de ambitie om, in een veranderende monumentenwereld met als stip op de horizon "het monument in 2040", te komen met een visie op inhoudelijke thema's als innovatie, duurzaamheid, herbestemming en samenwerking.

Bedrijfsleven, vakbonden, maatschappelijke organisaties en overheid bundelen krachten voor duurzame houtketen

Vertegenwoordigers van de houtsector, de bouw-(waaronder Aannemersfederatie Nederland), meubel- en retailbranches, vakbonden, maatschappelijke organisaties en de overheid hebben in aanwezigheid van de Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking

Lilianne Ploumen, het convenant Bevorderen Duurzaam Bosbeheer ondertekend. Dit convenant is erop gericht om duurzaam bosbeheer te bevorderen en internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen in de gehele houtketen verder te versterken.

Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO)

Met dit convenant willen partijen verder invulling geven aan IMVO in de houtketen. Het stimuleert dat de verschillende schakels in de houtketen de opgedane kennis en ervaring met hun *due diligence onderzoek* naar de sociale en milieu-impact actief met elkaar gaan delen en gezamenlijk geconstateerde knelpunten oppakken. Ook zorgt dit convenant ervoor dat in kaart wordt gebracht in hoeverre de Europese Houtverordening (EUTR) en de huidige certificeringsinitiatieven in lijn zijn met de uitgangspunten voor IMVO zoals geformuleerd in de OESO-richtlijnen en de UN Guidelines on Business and Human Rights. Daar waar nog niet afgedekte IMVO-risico's aan de orde zijn, zullen concrete acties worden geformuleerd om deze te adresseren.

Het belang van duurzaam bosbeheer

Betrokken partijen willen met dit convenant bijdragen aan duurzaam bosbeheer. Tweederde van alle biodiversiteit op land komt voor in het bos. Meer dan een miljard mensen zijn afhankelijk van het bos voor hun levensonderhoud. Duurzaam beheerde bossen dragen bij aan lokale economische ontwikkeling, gaan klimaatverandering tegen, en houden de biodiversiteit in stand. De business case voor duurzaam bosbeheer is in veel regio's in de wereld echter nog niet altijd voldoende sterk ontwikkeld. Een van de speerpunten van dit convenant is concreet bij te dragen aan het versterken van de business case voor duurzaam bosbeheer.

Activering van de vraag

Het stimuleren van de marktvraag naar hout uit verantwoord beheerde bossen is een andere prioriteit van het convenant. Betrokken partijen zullen werken aan eenduidige gevalideerde informatie over de milieuprestaties van hout, zodat een transparante vergelijking met andere (bouw)materialen mogelijk is. Ook zetten zij een informatiecampagne op voor consumenten en zakelijke afnemers van hout, met als centrale boodschap dat juist het gebruik van duurzaam geproduceerd hout voorwaarde is voor de instandhouding van de bossen. Betrokken partijen gaan ook aan de slag om de administratieve eisen voor het gebruik van duurzaam geproduceerd hout te vereenvoudigen, zodat het voor de vele MKB-bedrijven in de houtketen gemakkelijker wordt hierop over te stappen.'

Onder het convenant valt een uiteenlopende reeks houtproducten. Voorbeelden daarvan zijn bouwhout, zoals spanten voor daken, damwanden, ramen, deuren of bruggen. Maar het betreft ook meubilair en keukens. Naar schatting hebben de ondernemingen -die toeleveren, verwerken dan wel distribueren een gezamenlijke omzet van 15 miljard. Het gaat daarbij om bedrijven die hout en houtproducten importeren, verwerken en/of distribueren.

Arbeidsomstandigheden

Belangrijke informatie over veilig en gezond werken blijven ontvangen?

Een belangrijk onderdeel van duurzame inzetbaarheid is het thema 'Werk veilig'. Zowel werknemer als werkgever zijn verplicht maatregelen te nemen om de risico's die het werken in de bouw en infra met zich meebrengt, zoveel mogelijk te voorkomen/beperken. Hoe bewaak jij de veiligheid en gezondheid op de werkvloer?

Volandis houdt je op de hoogte van veranderingen, vernieuwingen of aanpassingen op het gebied van veiligheid in de sector. Denk bijvoorbeeld aan het verwerken van asbestrapporten in de V&G-planner of het aanpassen van de branche RI&E in verband met de veranderingen voor de preventiemedewerker. Dit doen Volandis via de nieuwsbrief en de website, en in de toekomst wellicht via een mijn-omgeving. Volandis brengt dus geen magazines, folders of andere gedrukte documenten uit.

Wil je geen nieuws missen? Houd dan de nieuwsbrief van Vollandis in de gaten. Zo blijf je altijd op de hoogte en voorkom je dat je in gebreke bent op de wettelijke verplichtingen.

Aanmelden voor de Vollandis nieuwsbrief kan hier: <https://www.vollandis.nl/nieuws/belangrijke-informatie-over-veilig-en-gezond-werken-blijven-ontvangen/>

Arbeidsrecht

Contract 6 maanden en 1 dag: proeftijd nietig

Omdat een proeftijd in contracten voor een half jaar of korter niet is toegestaan, kan een werkgever een contract voor zes maanden en één dag opstellen. Maar ook dan is de proeftijd mogelijk nietig.

Een proeftijd is nietig in een arbeidsovereenkomst met een duur van zes maanden of korter. Deze regel kan een werkgever makkelijk omzeilen door een arbeidsovereenkomst voor zes maanden en één dag aan te gaan. Voorwaarde is dan wel dat de werkgever het contract zo formuleert dat voor de werknemer duidelijk is dat het niet om een halfjaarcontract gaat. In een zaak bij het hof Den Bosch was een organisatie hierbij de mist ingegaan.

Werkgever zegt op tijdens proeftijd

De werkgever had de volgende bepaling in een contract opgenomen: '1.1 Werknemer treedt met ingang van 11 februari 2016 in dienst voor bepaalde tijd van 6 maanden bij werkgever in de functie van Recruitment Consultant. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, op 11 augustus 2016.' Het contract bevatte ook een proeftijd. Op 10 maart 2016 maakte de werkgever hier gebruik van door het contract met directe ingang op te zeggen.

Proeftijd volgens werknemer nietig

Volgens de werknemer was dit niet mogelijk: in een halfjaarcontract is een proeftijdbeding nietig. De werkgever zou zodoende een tijdelijk contract zonder tussentijds opzegbeding onregelmatig hebben opgezegd en daarvoor een schadevergoeding moeten betalen. Volgens het hof bleek uit de hiervoor genoemde contractbepaling niet dat de werkgever zes maanden en één dag had bedoeld. Zo was het niet helder of het contract 'tot' of 'tot en met' 11 augustus 2016 liep.

Taalkundige uitleg van het hof

Het hof oordeelde dat de werknemer ervan uit mocht gaan dat het contract voor een half jaar was aangegaan. In de eerste zin van de bepaling stond expliciet '6 maanden' en in de tweede zin stond dat 'derhalve' het contract op 11 augustus 2016 eindigde. De werkgever had duidelijker moeten formuleren en communiceren. De schadevergoeding bedroeg drie maandsalarissen.

Bedrijfsvoering

Eigenrisicodragerschap wijzigen? Deadline 31 maart!

Als uw bedrijf eigenrisicodragers wil worden voor de WGA of ZW of dit juist niet meer wil zijn, is vrijdag 31 maart 2017 een belangrijke datum. Dat is namelijk de laatste dag om wijzigingen door te geven die per 1 juli 2017 van kracht moeten worden.

Werkgevers kunnen er twee keer per jaar voor kiezen om eigenrisicodragers te worden voor de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en Ziektewet (ZW): per 1 januari en per 1 juli. Ook terugkeren van het eigenrisicodragerschap naar de publieke verzekering van UWV kan alleen op die momenten. Als uw organisatie per 1 juli 2017 wil wisselen, dan moet de aanvraag daarvoor 13 weken van tevoren bij de Belastingdienst binnen zijn. Voor wijzigingen per 1 juli is de deadline dus 1 april.

Eigenrisicodragerschap

Door het eigenrisicodragerschap hoeft een werkgever minder premies werknemersverzekeringen aan de Belastingdienst af te dragen. Dit lijkt voordelig, maar is alleen aan te raden als het risico op langdurige of blijvende arbeidsongeschiktheid van werknemers zeer laag is.

Geen WGA- of ZW-premie afdragen

Als eigenrisicodragers hoeft uw bedrijf geen WGA - of ZW-premie af te dragen als onderdeel van de premies werknemersverzekeringen. Hebben (langdurig) zieke werknemers recht op een uitkering, dan draait uw bedrijf echter zelf (maximaal tien jaar) op voor de uitbetaling hiervan. In de praktijk brengen veel eigenrisicodragers dit risico onder bij een particuliere verzekeraar.

OR heeft adviesrecht bij keuze eigenrisicodragerschap

Overweegt uw bedrijf om eigenrisicodragers te worden, dan is het belangrijk om de voor- en nadelen goed in kaart te brengen. Bovendien moet de ondernemingsraad – volgens artikel 25 lid 1m van de Wet op de ondernemingsraden – advies geven bij de keuze voor de publieke verzekering via UWV of het eigenrisicodragerschap.

Per 1 juli 2017 nieuwe eisen aan arbocontract

Per 1 juli 2017 gelden er wettelijke vereisten voor het contract tussen de werkgever en de arbodienstverlener. Hoewel er voor lopende contracten een overgangsrecht van een jaar geldt, is het verstandig om het contract met de arbodienstverlener alvast onder de loep te nemen. Over een paar maanden gaan een aantal belangrijke wijzigingen van de Arbowet in. Eén van de belangrijkste punten uit de vernieuwde Arbowet is de invoering van een aantal minimale eisen waaraan het contract met een arbodienstverlener (arbodienst of bedrijfsarts) moet voldoen. Een groot deel van deze eisen zijn de wettelijke taken waarbij een werkgever zich op dit moment al moet laten ondersteunen door een arbodienstverlener. Er komen echter ook nieuwe wettelijke verplichtingen bij. Zo moeten werknemers de mogelijkheid krijgen om de bedrijfsarts preventief (dus voordat er sprake is van verzuim) en op eigen initiatief te consulteren. Daarnaast krijgen werknemers recht om een second opinion te laten verrichten door een andere bedrijfsarts.

Aanvullende eisen aan arbocontract in de cao

Een werkgever kan natuurlijk altijd meer afspreken in het arbocontract dan alleen de wettelijke vereisten. Voor een preventieve aanpak, duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap is meestal meer nodig dan het minimum. Ook kunnen in de cao aanvullende eisen zijn opgenomen waaraan het arbocontract moet voldoen.

Overgangsrecht van een jaar

Alle contracten die worden afgesloten op of na 1 juli 2017 moeten direct voldoen aan de wettelijke vereisten. Als bestaande contracten met de arbodienstverlener niet aan de wettelijke vereisten voldoen, krijgt de werkgever één jaar de tijd (dus tot 1 juli 2018) om dit aan te (laten) passen. Dit kan door een aanvulling te maken op het huidige contract of door een nieuw contract af te sluiten.

Stichting Garantiefonds Bouw en Infra

Op verzoek van een aantal aangesloten brancheorganisaties heeft de Aannemersfederatie in 2008 de Stichting Garantiefonds Bouw & Infra opgericht ter dekking van het risico onwerkbaarheden. Op bedrijfsniveau is het nl. fiscaal niet toegestaan om een reservering op te bouwen voor een in de toekomst gelegen risico.

Het Garantiefonds heeft eind september 2009 bericht ontvangen van de Belastingdienst dat de betaalde bedragen aftrekbaar zijn als ondernemingskosten. Dit betekent dat bedrijven de winst (of een gedeelte daarvan) kunnen storten in het Garantiefonds en daardoor geen of minder vennootschapsbelasting (< 200.000 20% en > 200.000 25%) hoeven af te dragen. Op deze wijze kunnen bedrijven een reserve opbouwen in goede tijden en declareren in tijden dat er geen of nauwelijks werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd (bijv. vorstperiodes, verminderde orderportefeuille etc.)

De afgelopen jaren hebben bedrijven het vanwege de kredietcrisis zwaar gehad en zijn niet of nauwelijks in staat geweest om winst te maken.

Nu de bouwactiviteiten gaan toenemen is het een goed moment om het Garantiefonds weer onder de aandacht van de lidbedrijven te brengen.

Deelname

De organisaties binnen de Federatie hebben besloten in het Garantiefonds deel te nemen om hun leden in de gelegenheid te stellen zich op vrijwillige basis aan te melden. De deelnemers bepalen zelf de omzet/loonsom en de af te dragen premie, t.w. 2,5 – 5 - 7,5 en 10%. De factuur kan ineens of in termijnen worden voldaan.

Onwerkbaar dagen:

Onder het begrip onwerkbaar dagen wordt verstaan het risico ten gevolge van:

- vorst
- vorstgevoelige werkzaamheden:
- neerslag
- wind
- overig: alle situaties die leiden tot verlies van productiviteit met omzetzijning als gevolg.

Uitkering

De deelnemer heeft, met inachtneming van het in het reglement bepaalde, tegenover het Garantiefonds aanspraak op een vergoeding ter (gedeeltelijk) compensatie van het door hem geleden omzetzijning. De hoogte van deze dagvergoeding wordt gemaximeerd aan de hand van de voor de deelnemer van toepassing zijnde omzet/loonsom : 261 (dagen), voor zover er saldo in het Garantiefonds aanwezig is.

Meer informatie, statuten, reglement en aanmeldingsformulier vindt u op: www.garantiefonds-bi.nl

Loonkosten berekeningen

Loonkostenberekenaar 2017

Wilt u de loonkosten van een medewerker of een nieuwe medewerker uitrekenen dan kunt u gebruik maken van de loonkostenberekenaar 1 januari 2017 of 1 juli 2017 die wij voor u op de AFNL-website - dossiers (afgesloten gedeelte) hebben geplaatst.

Toelichting loonkosten 2017

De lonen zijn met ingang van 1 februari jl. met 0,25% en worden per 1 juli a.s. met 1% verhoogd. De sv-premies zijn gemiddeld iets gedaald.

Overheid

Definitieve streep door dga-pensioen in eigen beheer

Het opbouwen van pensioen in eigen beheer voor de dga is nu echt verleden tijd. De Eerste Kamer heeft ingestemd met het uitfaseren van het dga-pensioen, waardoor de wet in principe op 1 april 2017 in kan gaan.

Veel dga's hebben een potje op de balans voor hun pensioenuitkering. De Wet uitfasering pensioen in eigen beheer en overige fiscale pensioenmaatregelen (tool) zet een streep door het opbouwen van pensioen in eigen beheer. In plaats daarvan moeten ondernemers het opgebouwde pensioenpotje omzetten naar een pensioenverplichting die het geld gelijkmatig over twintig jaar uitkeert. De andere mogelijkheid is om het pensioen af te kopen.

Eerste Kamer stemt alsnog over wetsvoorstel

Eigenlijk zou de Eerste Kamer eind vorig jaar al over de wet stemmen, maar toen trok Wiebes het wetsvoorstel op het laatste moment terug. Hij wilde eerst meer onderzoek doen naar kritiek van sommige pensioenexperts, die waarschuwden dat dga's toekomstige pensioenkosten in één keer konden aftrekken van de winst.

Maar uiteindelijk bleek dat al dichtgetimmerd in het wetsvoorstel. Niettemin stelde Wiebes in een zogeheten novelle nog eens klip en klaar dat die pensioenkosten niet in één keer aftrekbaar zijn. Die novelle is al eerder aangenomen in de Tweede Kamer, en nu is dus ook de Eerste Kamer akkoord met zowel de novelle als het wetsvoorstel.

Coulancetermijn voor pensioenregeling dga

Door de instemming van de Eerste Kamer kan de wet in principe per 1 april 2017 in werking treden. Dan volgt er een coulancetermijn van drie maanden, waarin dga's aan de slag kunnen met het omzetten of afkopen van hun pensioen in eigen beheer. Een aanzienlijk deel van de dga's twijfelt nog, blijkt uit onderzoek van ABN Amro MeesPierson.

In de wet is er nog een uitzondering voor dga's die vóór 20 september 2016 al een reserve op de balans hadden staan voor toekomstige pensioenkosten. Onder bepaalde voorwaarden mogen zij die kosten verrekenen met de winst. De voorwaarden heeft Wiebes beschreven in een [conceptbesluit \(pdf\)](#) dat hij eerder naar de Eerste Kamer heeft gestuurd.

Naast het afschaffen van het dga-pensioen kent de wet nog een aantal pensioenmaatregelen, die te maken hebben met pensioen via de werkgever. Nu de wet is aangenomen gelden die met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2017.

UWV waarschuwt voor foute ontslagformulieren

Als werkgevers een ontslagaanvraag indienen bij UWV, moeten zij erop letten dat ze de nieuwste formulieren gebruiken. Aanvragen met verouderde formulieren neemt UWV niet in behandeling.

Om te kunnen ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid, moet een werkgever een ontslagaanvraag indienen bij UWV. De werkgever gebruikt voor zo'n aanvraag standaard ontslagformulieren van het uitvoeringsinstituut. UWV heeft afgelopen jaar deze formulieren volledig gedigitaliseerd en meldt nu dat ontslag aanvragen alleen nog met de nieuwste formulieren mogelijk is.

Ontslagformulieren worden regelmatig vernieuwd

Werkgevers doen er dus goed aan altijd de nieuwste digitale ontslagformulieren te gebruiken. Dit betekent dat de werkgever pas op het moment van de daadwerkelijke aanvraag naar uwv.nl moet gaan om daar de formulieren in te vullen en op te sturen via het werkgeversportaal. Formulieren die een werkgever op de computer heeft opgeslagen, zijn mogelijk verouderd. UWV wil de formulieren namelijk nog weleens aanpassen. Het instituut neemt pas een ontslagaanvraag in behandeling als de werkgever de juiste formulieren heeft gebruikt en deze volledig heeft ingevuld.

Vier weken wachten op ontslagvergunning

Neemt UWV een aanvraag in behandeling, dan moeten de werkgever en werknemer ongeveer vier weken wachten op de beslissing, al kan het voorkomen dat UWV meer tijd nodig heeft voor een zorgvuldig besluit. Als de werkgever geen ontslagvergunning van de uitkeringsinstantie krijgt, heeft hij nog diverse andere opties om tot ontslag te komen.