

**Ledenbulletin nr. 11-2017**  
**November 2017**

## **Inhoudsopgave**

### **Arbeidsrecht**

- Maximum transitievergoeding volgend jaar omhoog 2
- Veelvuldig ziekteverzuim leidt zelden tot ontslag 2

### **Bedrijfsvoering**

- Aanbestedingsgeschillen bij de Raad van Arbitrage voor de Bouw 2
- Garantiefonds voor onwerkbare dagen speciaal voor weergevoelige werkzaamheden 3
- NAW-gegevens afnemer niet op de factuur aanwezig? 4
- Voorbeeldroosters vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder 4

### **Fiscale zaken**

- BTW-aangifte corrigeren kan straks alleen digitaal 4

### **Lonen**

- Lonen en salarissen per 1 januari 2018 5

### **Sociale zaken**

- AOW-leeftijd blijft in 2023 67 jaar en drie maanden 5

### **Bijlagen:**

- \* Deelnameformulier Garantiefonds Bouw & Infra
- \* Lonen en salarissen per 1 januari 2018
- \* 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

### Maximum transitievergoeding volgend jaar omhoog

Het maximale bedrag voor de transitievergoeding stijgt per 1 januari 2018 naar € 79.000. Dit betekent dat een werkgever bij ontslag maximaal dit bedrag moet betalen, tenzij de werknemer een jaarsalaris verdient dat hoger is.

Voor de hoogte van de transitievergoeding die een werknemer bij ontslag ontvangt, geldt een bepaald maximum. De hoogte van dit maximum wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de ontwikkeling van de contractlonen. In 2017 ontvangt een werknemer bij ontslag maximaal een bedrag van € 77.000. In een ministeriële regeling is bekendgemaakt dat dit maximum volgend jaar stijgt naar € 79.000. Verdient een werknemer een jaarsalaris dat hoger is dan dit bedrag, dan ontvangt hij maximaal dat jaarsalaris. Het maximum van € 79.000 geldt alleen voor transitievergoedingen die werkgevers moeten betalen aan werknemers van wie de arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2018 eindigt.

### Wijzigingen voor de transitievergoeding op komst

Onlangs werd bekend dat er een aantal belangrijke wijzigingen voor de transitievergoeding op stapel staan. Zo bleek uit het regeerakkoord dat het nieuwe kabinet wil dat werknemers straks bij de aanvang van hun dienstverband al recht krijgen op de transitievergoeding. Ook verandert de opbouw van de transitievergoeding voor werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn geweest. Verder krijgen werkgevers mogelijk recht op een compensatie voor de transitievergoeding die zij moeten betalen na langdurige arbeidsongeschiktheid.

### Veelvuldig ziekteverzuim leidt zelden tot ontslag

Ontslag vanwege frequent ziekteverzuim is in de praktijk zeer lastig. Dit blijkt ook uit een rechtszaak waarin een werkneemster een ziekteverzuimpercentage van 69% had.

In de zaak ging het om een werkneemster die de tweede vervangend filiaalleider was bij een grote supermarktketen. De werkneemster was in zeven jaar 69% van haar werkdagen afwezig geweest wegens ziekteverzuim. Dit verzuim had verschillende oorzaken. Volgens de werkgever had dit onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering en hij diende daarom een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter. De rechter was het met de werkgever eens dat er sprake was van een hoog ziekteverzuimpercentage, ook in vergelijking met het verzuimpercentage van de hele organisatie. Hij vond echter niet dat het frequente ziekteverzuim tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering leidde.

### Rechter wees verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst af

Volgens de rechter had de werkgever onvoldoende bewezen dat het veelvuldig ziekteverzuim had geleid tot een onaanvaardbare constante druk op collega's. Daarnaast nam hij in overweging dat het hier ging om een grote werkgever die mogelijk een flexpool had kunnen opzetten met werknemers van andere filialen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wees hij daarom af.

### Ontbinding frequent ziekteverzuim zelden toegewezen

De zaak toont wederom aan dat een ontbindingsverzoek vanwege frequent ziekteverzuim in de praktijk zelden wordt toegewezen. Zeker bij grotere werkgevers neemt de rechter niet snel aan dat het verzuim tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering leidt.

Daarnaast neemt de rechter vaak ook het verzuimpercentage van de hele organisatie in ogenschouw. Als dit ook hoog is, kan de rechter het hoge verzuimpercentage wijten aan slechte arbeidsomstandigheden.

## Bedrijfsvoering

### Aanbestedingsgeschillen bij de Raad van Arbitrage voor de Bouw

Gedurende een aantal jaren was het niet mogelijk om aanbestedingsgeschillen voor te leggen aan de Raad van Arbitrage voor de Bouw en konden spoedzaken noodgedwongen alleen aan de Kort Geding Rechter worden voorgelegd. Los van het feit dat deze over minder

specialistische kennis van aanbestedingen in de GWW-sector beschikt, beperkt hij zich ook tot een marginale toetsing: Kon de aanbesteder in redelijkheid tot de betreffende beslissing komen. Waar de details vaak van groot belang zijn, bijvoorbeeld bij EMVI-beoordelingen, is marginale toetsing dus per definitie in het nadeel van de klagende aannemer.

Het is dan ook goed nieuws dat aanbestedingsgeschillen inmiddels weer aan de Raad van Arbitrage worden voorgelegd. Helaas alleen als de aanbesteder daarmee instemt, maar vaak heeft ook de aanbesteder belang bij een goede inhoudelijke beoordeling en kunt u proberen met hem een arbitragecompromis te sluiten, zodat een gang naar de Kort Geding Rechter niet nodig is.

Overigens wijzen wij u ook op de mogelijkheid eventuele klachten voor te leggen aan de Commissie van Aanbestedingsexperts. Daarvoor heeft u geen instemming van de aanbesteder nodig. Nadeel is wel dat de uitspraken van de Commissie niet bindend zijn.

Hoe dan ook kunt u uw precontractuele vragen altijd eerst toetsen bij het Adviescentrum Aanbestedingen GWG.

### **Garantiefonds voor onwerkbare dagen speciaal voor weergevoelige werkzaamheden**

Een collectieve vorstverletregeling bestaat al een aantal jaren niet meer en de inwerkingtreding van de Calamiteitenregeling wordt steeds meer uitgesteld.

Als ondernemer moet je het dus zelf regelen.

Op verzoek van een aantal aangesloten brancheorganisaties heeft de Aannemersfederatie de Stichting Garantiefonds Bouw & Infra opgericht ter dekking van het risico onwerkbare dagen. 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 (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. weeromstandigheden, stagnatie werkzaamheden).

#### Garantiefonds - een stichting zonder winstoogmerk.

Het geld staat op een spaarrekening van de Rabobank tegen de normaal geldende spaarrentepercentages. We spreken van inleggelden en niet van een premie, want de niet gedeclareerde dagen kun je gewoon meenemen naar het volgende jaar. Dat gaat als volgt. Stel, je hebt voor zes dagen betaald en er zijn er dat jaar maar drie opgesoupeerd. Dan kun je de overstaande dagen gewoon meenemen naar het volgende jaar om dan te besluiten hoeveel je er nog bijneemt. Er zit wel een bovengrens aan het tegoed aan dagen. Die grens ligt bij tachtig dagen. De deelnemer kan elk jaar opnieuw kiezen voor de hoogte van de premie, resp. aantal te declareren dagen. De deelnemer kan ook beslissen om geen premie meer te betalen indien er minder dan de 80 dagen in het fonds aanwezig zijn. Er is immers geen verplichte premieafdracht.

#### De kosten

De premie voor de deelnemers is gekoppeld aan de omzet/loonsom. Je betaalt een percentage van de omzet. Afhankelijk van de behoefte aan risicoafdekking kun je een keuze maken uit een staffel van 2,5 procent (6 dagen) tot 10 procent (24 dagen)..”

Een mkb-ondernemer toch ook gewoon wegzetten op een eigen spaarrekening? “Dat is niet handig. Want daarover betaalt hij daarover vennootschapsbelasting en als je het geld vrij wilt kunnen opnemen, ontvang je nauwelijks rente. Het garantiefonds is – als gezegd – ondergebracht in een stichting zonder winstoogmerk en dus zijn we vrijgesteld van VPB (vennootschapsbelasting). Verder heeft de Rabobank voor het komende jaar een rentepercentage van vier procent toegezegd.”

#### Deelnemers

Kunnen ook niet-leden deelnemen? Nee, dat kan niet. Alleen leden van brancheorganisaties deelnemend in de Aannemersfederatie kunnen in het Garantiefonds deelnemen. Het garantiefonds is kortom een sieraad van eenvoud voor de bouwondernemers moeten werken onder weersgevoelige omstandigheden. Geen complexe constructies, maar een helder en

transparant garantiefonds, dat door zijn eenvoud borg staat voor een in alle opzichten optimale en betaalbare service om de kosten van onwerkbaar dagen te beteugelen.

### Dekking onwerkbaar dagen

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

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

Meer informatie: [www.garantiefonds-bi.nl](http://www.garantiefonds-bi.nl)

### **NAW-gegevens afnemer niet op de factuur aanwezig?**

Een van de factuureisen van de BTW is dat de NAW-gegevens van de afnemer op de factuur vermeld moeten zijn. Bij veel bonnen zal dit niet altijd het geval zijn. Is daarom de BTW op deze bonnen niet aftrekbaar?

Is er bij een bon niet aan de factuureis van de vermelding van de NAW-gegevens van de afnemer voldaan, dan wil dat nog niet meteen zeggen dat de BTW niet aftrekbaar is. Voor bonnen tot € 100 (inclusief BTW) kan een ondernemer over het algemeen de BTW dan wel gewoon aftrekken, ook als zijn NAW-gegevens niet op deze bon vermeld zijn. Op de bon moeten dan wel de volgende gegevens vermeld zijn (een zogenaamde vereenvoudigde factuur):

- datum van de bon;
- NAW-gegevens van leverancier/dienstverrichter;
- wat is er geleverd/verricht?
- het BTW-bedrag of de gegevens aan de hand waarvan dit BTW-bedrag kan worden berekend.

### Betaal met bankpas

Ontbreken de NAW-gegevens op een bon van € 100 of meer (inclusief BTW)? Dan kan de ondernemer de BTW toch aftrekken als door de wijze van betalen te achterhalen is dat hij de afnemer van de levering/dienst is. Betaal daarom altijd met bankpas, creditcard of brandstofpas.

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

Bij deze ledeninformatie treft u als bijlage voorbeeldroosters voor een vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder aan.

## **Fiscale zaken**

### **BTW-aangifte corrigeren kan straks alleen digitaal**

Vanaf 1 januari 2018 kunnen ondernemers een correctie op de BTW-aangifte, de zogenaamde suppletie-aangifte, alleen nog maar digitaal doorgeven. Dit moet dan of via de site van de Belastingdienst of met de eigen software of via de adviseur gedaan worden.

Een ondernemer is verplicht om eventuele fouten in de ingediende BTW-aangifte aan de Belastingdienst te melden. Geeft hij te weinig BTW aan in de aangifte, dan kan hij de betaling van belastingrente voorkomen als hij binnen drie maanden na afloop van het jaar een suppletieformulier invult. Wijzigingen/fouten doorgeven hoeft echter niet altijd met een suppletie. Is de teruggaaf of de bijbetaling namelijk lager dan € 1.000, dan mag de ondernemer deze meenemen in de eerstvolgende aangifte.

### Drie manieren om suppletie te doen

Na 1 januari 2018 kan een ondernemer een suppletie-aangifte op drie manieren doen:

- inloggen op de site van de Belastingdienst bij het onderdeel Inloggen voor ondernemers;
- door middel van eigen software; of
- de adviseur geeft de suppletie digitaal door.

Afgelopen maart zijn de huidige boetes voor de inning van balansschulden voor de BTW vervangen door de tarieven uit het Besluit Bestuurlijke Boeten Belastingdienst.

## Lonen

### Lonen en salarissen per 1 januari 2018

Als bijlage bij deze ledeninformatie treft u de lonen en salarissen aan zoals die van toepassing zijn met ingang van 1 januari 2018.

## Sociale zaken

### AOW-leeftijd blijft in 2023 67 jaar en drie maanden

In 2023 gaat de AOW-leeftijd niet omhoog. De ministerraad heeft ingestemd met een voorstel van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat dit regelt. De AOW-leeftijd blijft hetzelfde als in 2022, omdat de levensverwachting minder snel stijgt dan verwacht. De leeftijd waarop mensen recht krijgen op een uitkering op basis van de Algemene ouderdomswet (AOW) gaat sinds 2013 stapsgewijs omhoog. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat die levensverwachting minder snel stijgt dan in voorgaande jaren. In 2023 zal de AOW-leeftijd daarom gelijk zijn aan die in 2022: 67 jaar en drie maanden.

### Vijf jaar van tevoren zekerheid

Het besluit over de AOW-leeftijd in een bepaald jaar moet altijd vijf jaar van tevoren genomen worden. Op die manier weten mensen waar ze aan toe zijn en kunnen ze eventueel nog aanvullende maatregelen nemen. Denk bijvoorbeeld aan extra sparen voor meer aanvullend pensioen of een verzekering afsluiten.

Op de website van de Sociale Verzekeringsbank ([www.svb.nl](http://www.svb.nl)) kunnen mensen laten berekenen wat hun AOW-leeftijd op dit moment is.