



Vereniging
Modern
Straatwerk



Ledenbulletin nr. 10-2017
Oktober 2017

Inhoudsopgave

Arbeidsomstandigheden

- Werkgeversportaal Vlandis 2
- Nieuwe regelgeving opbouw rolsteigers per 1 januari 2018 2
- Boete Inspectie SZW voor overtreden Arbowet 2

Arbeidsrecht

- Ontslag na late terugkomst van vakantie door defecte auto 3
- Opzegverbod bij ziekmelding vlak na ontslagaanvraag? 3

Bedrijfsvoering

- Algemene Verordening Gegevensbescherming 4
- Nationale financieringswijzer 4

Fiscale zaken

- Loonkostenvoordeel (LKV) 2018 – tegemoetkoming per verloond uur 5

Lonen

- Hoe hoog wordt het wettelijk minimumloon per 2018? 6

Pensioenen

- Beleidsdekkingsgraad bpfBOUW stijgt naar 113,0% 6

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

Arbeidsomstandigheden

Werkgeversportaal Vollandis

Vollandis heeft recent het werkgeversportaal gelanceerd. Inmiddels is ook “mijnVollandis” live. Met deze omgeving hebben werkgevers rechtstreeks toegang tot tools, instrumenten en adviezen om zelf aan de slag te gaan met de optimale inzetbaarheid van hun medewerkers.

Gefaseerde uitrol

De uitrol van het portaal vindt gefaseerd plaats. Eerst worden werkgevers met meer dan 50 werknemers die onder de cao Bouw & Infra vallen, uitgenodigd om in te loggen. Vervolgens worden ook de andere werkgevers benaderd. Nog dit jaar hebben alle werkgevers de mogelijkheden binnen “mijnVollandis” tot hun beschikking.

Mogelijkheden

In het portaal staat het rapport Duurzame Inzetbaarheid centraal. Hiermee ziet de werkgever hoe zijn bedrijf ervoor staat, onder andere qua werkvermogen. Met dit – voor vele werkgevers nieuwe - inzicht kan de werkgever concreet aan de slag. Reeds bestaande tools, zoals de RI&E en V&G planner, zijn ook te benaderen via het portaal. In de toekomst zal dit portaal steeds verder worden verrijkt met andere tools, instrumenten en advies op maat.

Nieuwe regelgeving opbouw rolsteigers per 1 januari 2018

Werkgevers moeten zorgen voor een werkmethode die de grootste garantie geeft op het voorkomen van ongevallen en voldoet aan de laatste stand der techniek. Dit betekent dat altijd achter leuning moet worden gewerkt. Hier mag, omdat het valgevaar betreft, niet van worden afgeweken om economische motieven.

Volgens de nieuwe regelgeving mag je een werkplatform pas betreden nadat er rondom een leuning op heuphoogte is aangebracht. Vanaf januari 2018 gaat de inspectie hierop toezien. Verschillende fabrikanten hebben systemen ontwikkeld waarmee veilig kan worden opgebouwd en in veel gevallen ook simpeler en sneller.

Meer informatie

De nieuwe, veiligere opbouwmethoden tref je in het A-blad rolsteigers (april 2016), met daarin de vermelding dat deze verplicht worden per 1 januari 2018, en daarmee ook richtinggevend bij de handhaving door Inspectie SZW.

Boetes Inspectie SZW voor overtreden Arbowet

Inspectie SZW controleert of organisaties zich houden aan de verplichtingen uit de Arbowet. Bij controles kan Inspectie SZW (direct) een boete opleggen als er een overtreding wordt geconstateerd. Dat kan aardig in de papieren lopen.

Als de werkgever de Arbowet overtreedt, kan inspectie SZW een boete opleggen. De hoogte van de boetes kunnen werkgevers afleiden uit de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze beleidsregel noemt drie typen overtredingen:

- een zware overtreding (ZO), Inspectie SZW geeft direct een boete;
- een overtreding met directe boete (ODB), Inspectie SZW geeft direct een bestuurlijke boete;
- een overige overtreding (OO), Inspectie SZW geeft eerst een waarschuwing of een kennisgeving van eis tot naleving. Is de fout na een waarschuwing niet hersteld, dan deelt Inspectie SZW alsnog een boete uit.

Ook boetes voor werknemers

Voor de meeste overtredingen geeft Inspectie SZW eerst een waarschuwing. Organisaties hebben dan bijvoorbeeld drie maanden de tijd om wel aan de verplichtingen te voldoen. Een zware overtreding die direct een boete oplevert is het niet melden van een arbeidsongeval. Ook werknemers kunnen een boete krijgen van Inspectie SZW. Bijvoorbeeld voor het niet naleven van wettelijke verplichtingen over het gebruik en onderhoud van arbeidsmiddelen. Denk aan het

niet opvolgen van veiligheidsinstructies en het niet correct gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM); dat levert een directe boete (ODB) op van € 750.

Direct een boete bij ontbreken basiscontract

Onlangs is de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving gewijzigd. Dit naar aanleiding van de wijzigingen in de Arbowet per 1 juli 2017. Organisaties die niet beschikken over een basiscontract met een arbodienst of bedrijfsarts krijgen direct een boete opgelegd. Het verplichte basiscontract staat in artikel 14 lid 4 van de Arbowet. De boete voor het ontbreken van een basiscontract bedraagt € 1.500. Deze regel geldt voor nieuwe basiscontracten die worden afgesloten vanaf 1 juli 2017. Het ontbreken van verplichte onderdelen in het arbocontract kan ook een boete (OO) opleveren

Arbeidsrecht

Ontslag na late terugkomst van vakantie door defecte auto

Een werknemer die te laat terugkomt van vakantie, kan hiervoor een ontslag op staande voet krijgen. Of een rechter dit ontslag in stand houdt, hangt af van de manier waarop de werknemer met de vertraging is omgegaan.

De wet geeft elke werknemer de vrijheid om op vakantie te gaan. Maar met die vrijheid moet de werknemer wel zorgvuldig omgaan. De werknemer mag niet zomaar langer wegblijven dan hij met de werkgever heeft afgesproken. Als een werknemer niets kan doen aan de latere terugkomst – denk aan een vertraagde of geannuleerde vlucht – heeft de werkgever dit te accepteren, op voorwaarde dat de werknemer daar netjes over communiceert.

Kapotte versnellingsbak van auto verhindert terugreis

Maakt een werknemer het te bont, dan kan de werkgever actie ondernemen door te waarschuwen, het loon stop te zetten of zelfs te ontslaan. In een recente zaak moest Gerechtshof Den Bosch beoordelen of een werknemer terecht ontslag op staande voet had gekregen. Hij was een week later teruggekomen van zijn vakantie in Griekenland, zonder dat hij de werkgever daarover had geïnformeerd. Eenmaal op het werk gaf hij hiervoor als verklaring dat zijn auto panne had en hij zijn mobiel was kwijtgeraakt. Hij kon dat verhaal onvoldoende bewijzen en werd daarom ontslagen. Met een verklaring van de garage dat de auto echt defect was, begon de werknemer een rechtszaak.

Werknemer had werkgever sowieso moeten informeren

Zowel de kantonrechter als het hof hielden het ontslag echter in stand. Niet op het werk verschijnen, kan een dringende reden voor ontslag opleveren. De omstandigheden veranderden dit nu niet. De werknemer kon niet bewijzen dat de reparatie nodig was om thuis te komen en dat er überhaupt een reparatie was uitgevoerd. Hij had hoe dan ook contact op moeten nemen met de werkgever. Er waren genoeg alternatieven voor een verloren mobiel. Een waarschuwing in plaats van ontslag op staande voet was niet passend (de werknemer had er al twee gehad) en een loonstop ook niet (de werkgever had al een verzoek om onbetaald verlof voor de vakantie op te nemen afgewezen).

Opzegverbod bij ziekmelding vlak na ontslagaanvraag?

Werkgevers die een ontslagaanvraag indienen, moeten goed nadenken over de communicatie hierover. Hoort een werknemer al vroeg over de aanvraag, dan kan hij dwars gaan liggen door zich ziek te melden.

Voor ontslag om bedrijfseconomische redenen moet de werkgever een ontslagaanvraag indienen bij UWV. Als er een opzegverbod geldt, bijvoorbeeld omdat de werknemer ziek is (maar nog niet langer dan twee jaar), is het ontslag niet toegestaan. Maar als een werknemer zich ziek meldt nadat de werkgever een ontslagaanvraag heeft ingediend bij UWV, zal het uitvoeringsinstituut in principe geen rekening houden met het opzegverbod.

Dag wachten met informeren over ontslagaanvraag

Uit recente rechtspraak en toelichtingen op de wet blijkt dat een werknemer die zich ziek meldt op dezelfde dag als waarop UWV het ontslagverzoek heeft ontvangen nog wél onder het opzegverbod valt. De kantonrechter zal niet tot een ander oordeel komen. De werkgever kan daarom beter nadat UWV het ontslagverzoek heeft ontvangen nog een dag wachten voordat hij de werknemer informeert over de aanvraag. Een ziektemelding staat de ontslagaanvraag dan niet meer in de weg. Daar staat natuurlijk wel tegenover dat zo'n laat bericht tot onvrede onder het personeel kan leiden.

Geen opzegverbod als ziekte snel ten einde komt

Overigens geldt dat als de verwachting is dat op korte termijn de arbeidsongeschiktheid ten einde komt, het opzegverbod niet van toepassing is. Korte termijn houdt hier in: binnen vier weken na de dag waarop UWV beslist over de ontslagaanvraag van de werkgever. Een werkgever kan hiervoor bij de ontslagaanvraag een verklaring van de bedrijfsarts aan UWV voorleggen.

Bedrijfsvoering

Algemene Verordening Gegevensbescherming

In mei 2018 treedt de nieuwe privacywet AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) in werking. Deze verordening vervangt de huidige privacywet, de Wet bescherming persoonsgegevens. Alle bedrijven en organisaties die werken met persoonsgegevens zullen zich moeten voorbereiden op deze AVG. De AVG intensificeert de huidige privacyrechten voor betrokkenen en breidt deze uit. Ook krijgen bedrijven en organisaties meer verantwoordelijkheden. De Europese privacytoezichthouders (in Nederland is dat de Autoriteit Persoonsgegevens) krijgen de mogelijkheid stevige boetes op te leggen bij overtredingen.

Vanaf 15 november organiseert VNO-NCW/MKB Nederland vijf regionale voorlichtingsbijeenkomsten over de AVG. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten komen onder andere de volgende zaken aan bod: Wat zijn de belangrijkste uitgangspunten voor bescherming van persoonsgegevens en de naleving van de AVG? Op welke gronden mag uw bedrijf of organisatie persoonsgegevens verwerken? Wat is een Privacy Impact Assessment? Wanneer is een bewerkersovereenkomst nodig? Moet uw bedrijf of organisatie een functionaris voor de gegevensbescherming aanstellen? Moeten uw procedures ten aanzien van het documenteren en melden van datalekken herzien worden?

De voorlichtingsbijeenkomsten worden gehouden van 15.30 tot 18.00 uur op de volgende data en lokaties:

- Woensdag 15 november 2017 Planetarium Amsterdam te Amsterdam Z.O.
- Donderdag 16 november 2017 NH Conference Centre Koningshof te Veldhoven
- Dinsdag 21 november 2017 Golden Tulip Tjaarda te Oranjewoud
- Dinsdag 28 november Hotel De Bilderberg te Oosterbeek
- Donderdag 7 december 2017 de "Malietoren" te Den Haag

De toegangsprijs bedraagt € 55,00 (excl. 21% btw) per persoon.

Voor informatie kunt u contact opnemen met Kitty Dellelijn, dellelijn@vnoncw-mkb.nl, 070-3490374.

Nationale financieringswijzer

In 2015 is tijdens de zogenaamde MKB-top de Nationale Financieringswijzer (NFW) geïntroduceerd (www.nationalefinancieringswijzer.nl). Doel was om ondernemers in het midden- en kleinbedrijf te ondersteunen in hun zoektocht naar financiering en passende financieringsvormen. De NFW was de opvolger van de in 2009 – midden in de crisis - door MKB-Nederland geïnitieerde Ondernemerskredietdesk.

Bij de lancering van de NFW waren de mogelijkheden voor ondernemers om informatie te vinden over financiering ontoereikend. Daarnaast waren banken, in de economische crisis, terughoudender met het verstrekken van krediet aan het mkb.

De initiatiefnemers van de NFW constateren dat de wijzer sinds de oprichting heeft gewerkt als een katalysator naar privaat en publieke partijen om zelf meer te doen aan voorlichting over financiering. De basisinformatie op de NFW is inmiddels op veel meer plekken te vinden en de informatie is bovendien vaak meer uitgebreid. Hiermee vervalt de noodzaak om de NFW in de lucht te houden via een publiek-private samenwerking. De betrokken partijen hebben daarom besloten de NFW tot 31 december 2017 online te houden. Daarna volgt een doorverwijzing naar KvK.nl/financiering.

De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- Er zijn sinds 2015 veel meer markt- en publieke initiatieven ontstaan waar ondernemers voor hun informatie terecht kunnen.
- Ondernemers zoeken steeds meer informatie over financieringsvaardigheden, geldzaken en het ondernemersplan elders.
- De website is aangepast sinds medio februari. Dit laat nauwelijks verbetering zien. Bezoekers blijven zeer kort op een pagina van de NFW. De meest bezochte pagina gaat over het ondernemersplan.

De eerder gesloten samenwerkingsovereenkomst NFW komt derhalve te vervallen per 31 december 2017.

Fiscale zaken

Loonkostenvoordeel (LKV) 2018 – tegemoetkoming per verloond uur

Bij de ledeninformatie september 2017 hebben wij een bijlage toegevoegd met een uitleg over de inwerkingtreding van de LKV, vervanger van de huidige premiekorting voor oudere en arbeidsgehandicapte werknemers.

Deze premiekorting kan iedere loonperiode in de aangifte worden verwerkt. Dat gaat per 1 januari 2018 veranderen: het loonkostenvoordeel wordt een vast bedrag per werknemer per uur en wordt in het volgend kalenderjaar uitbetaald over de verloonde uren.

In de bouwnijverheid is het gebruikelijk om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met bijvoorbeeld een verdien capaciteit van 50% 40 uur te laten werken tegen 50% arbeidsinspanning en het cao-loon/vol over 20 uur uit te betalen.

Met de inwerkingtreding van de LKV ontvangt u gedurende drie jaar over de 20 verloonde uren een tegemoetkoming van 3,05 per uur tot een maximum van € 6.000 per jaar.

Advies

Aangezien in bovenstaande situatie de werknemer 40 uur werkt is het loontechnisch gezien zuiverder om 40 uur te verlonen tegen 50% van het cao-uurloon/vol (reële loonwaarde/werkelijke situatie). Voor de werknemer maakt het niet uit aangezien hij hetzelfde inkomen ontvangt als bij 20 uur verloning.

Het is echter verboden om onder het cao-loon te betalen. Dat is alleen mogelijk indien de werkgever dispensatie bij cao-partijen heeft aangevraagd.

Heeft u een werknemer uit de LKV- doelgroep in dienst, of gaat u een werknemer uit de doelgroep aannemen, dan adviseren wij u om zo snel mogelijk bij cao-partijen dispensatie aan te vragen om vanaf 1 januari 2018 over alle gewerkte uren de tegemoetkoming van € 3,05 te ontvangen.

In het dispensatieverzoek moet het volgende worden opgenomen:

- gegevens en functie werknemer
- de reden van dispensatie
- uurloon en verdien capaciteit
- omschrijving aangepaste werkzaamheden ondertekend door werknemer

U kunt de doelgroepverklaring digitaal aanvragen bij UWV: www.uwv.nl

U kunt uw verzoek voor dispensatie, voorzien van de UWV-doelgroepverklaring, indienen bij: Technische Bureau Bouwnijverheid, CAO-partijen, Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk

Lonen

Hoe hoog wordt het wettelijk minimumloon per 2018?

Met ingang van 1 januari 2018 bedraagt het wettelijk minimumloon € 1.578 bruto per maand bij een fulltime werkweek. Deze ondergrens geldt voor werknemers vanaf 22 jaar en ook voor opdrachtnemers, werknemers die stukloon krijgen en bij overwerk.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het wettelijk minimumloon per 1 januari 2018 in de Staatscourant gepubliceerd. Voor het eerst geldt dit minimumloon ook voor opdrachtnemers, voor werknemers die een stukloon ontvangen en bij overwerk en meerwerk.

Percentage van minimumloon voor werknemers onder de 22 jaar

Werknemers die jonger zijn dan 22 jaar moeten minimaal een percentage van het wettelijk minimumloon ontvangen. In de tabel hieronder vindt u de bedragen per maand, per week en per dag voor de eerste helft van 2018. Per 1 juli 2018 zal het minimumloon weer worden aangepast aan de ontwikkeling van de cao-lonen.

Leeftijd	%	Per maand		Per week		Per dag	
		1e helft 2018	2e helft 2017	1e helft 2018	2e helft 2017	1e helft 2018	2e helft 2017
22 jaar en ouder	100,0%	€ 1.578,00	€ 1.565,40	€ 364,15	€ 361,25	€ 72,83	€ 72,25
21 jaar	85,0%	€ 1.341,30	€ 1.330,60	€ 309,55	€ 307,05	€ 61,91	€ 61,41
20 jaar	70,0%	€ 1.104,60	€ 1.095,80	€ 254,90	€ 252,90	€ 50,98	€ 50,58
19 jaar	55,0%	€ 867,90	€ 860,95	€ 200,30	€ 198,70	€ 40,06	€ 39,74
18 jaar	47,5%	€ 749,55	€ 743,55	€ 172,95	€ 171,60	€ 34,59	€ 34,32
17 jaar	39,5%	€ 623,30	€ 618,35	€ 143,85	€ 142,70	€ 28,77	€ 28,54
16 jaar	34,5%	€ 544,40	€ 540,05	€ 125,65	€ 124,65	€ 25,13	€ 24,93
15 jaar	30,0%	€ 473,40	€ 469,60	€ 109,25	€ 108,40	€ 21,85	€ 21,68

Pensioenen

Beleidsdekkingsgraad bpfBOUW stijgt naar 113,0%

Het pensioenfonds bpfBOUW weet zich stevig te handhaven. Het pensioenfonds voor de bouw heeft meer dan 11.000 aangesloten werkgevers en verzorgt de pensioenvoorziening van circa 773.000 (oud-)werknemers. Hiermee behoort bpfBOUW tot de vijf grootste pensioenfondsen van Nederland. In het derde kwartaal van 2017 stegen de dekkingsgraad en het vermogen. Per eind september 2017 bedraagt:

- De beleidsdekkingsgraad: 113,0 procent;
- De actuele dekkingsgraad: 117,3 procent;
- Het pensioenvermogen: 54,71 miljard euro, een stijging van 0,91 miljard euro t.o.v. van eind juni 2017;
- De hoogte pensioenverplichtingen: 46,65 miljard euro een daling van 0,15 miljard euro t.o.v. van eind juni 2017.

De beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de dekkingsgraden van de afgelopen 12 maanden) is eind september 2017 vastgesteld op 113,0 procent. Dat is 2,9 procentpunt hoger dan de beleidsdekkingsgraad van eind juni 2017.

Vermogen stijgt

BpfBOUW behaalde in het derde kwartaal een totaalrendement van 1,8%. Na de traditioneel rustige zomerperiode, met uitzondering van enige geopolitieke spanningen die voor kortstondige bewegingen op de financiële markten zorgden, hield de kalmte ook aan in september. Daarnaast was het wereldwijde groeitempo redelijk en de inflatiedruk beperkt. Deze achtergrond zorgde voor een positieve bijdrage van aandelen. Ook alternatieve beleggingen en valuta-afdekking droegen positief bij.

Verplichtingen dalen door stijgende rente

Door de stijging van de rente daalden de pensioenverplichtingen van bpfBOUW. De totale verplichtingen van bpfBOUW daalden in het derde kwartaal met 0,15 miljard euro en bedragen 46,65 miljard euro.

De dekkingsgraad neemt toe

Het vermogen steeg en de verplichtingen daalden. Hierdoor steeg de actuele dekkingsgraad in het derde kwartaal met 2,3 procentpunt. De beleidsdekkingsgraad steeg met 2,9 procentpunt. Het perspectief om in de nabije toekomst weer gedeeltelijk te kunnen indexeren is hierdoor dichtbij.

Samen bouwen aan een toekomstbestendig pensioen

Het nieuwe kabinet wil samen met sociale partners stappen zetten naar een vernieuwd pensioenstelsel. De ambitie van het kabinet om de huidige vormgeving van de doorsneesystematiek af te schaffen, ziet bpfBOUW als een onnodige ingreep in de pensioenregeling. De door de overheid gewenste overgang naar een systeem met meer persoonlijke pensioenvermogens is eveneens een grote verandering en vormt voor bpfBOUW een zorgpunt. Het pensioenfonds vindt het verder van belang dat er voldoende implementatietijd is voor invoering van geheel nieuwe systemen, waarbij eenvoud, lage kosten, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid naar de deelnemer centraal staan.