

Ledenbulletin nr. 9-2017
September 2017

Inhoudsopgave

Actueel

- Miljoenennota: stilstand is achteruitgang! 2
- Razensnelle omslag na crisis: bouw is nu banenmachine maar tekort aan vaklui dreigt 2

Arbeidsomstandigheden

- Inspectie SZW waarschuwt voor ongelukken op het werk 3

Arbeidsrecht

- Functie wijzigen tijdens ouderschapsverlof alleen in overleg 4
- Negeren veiligheidsmaatregel leidt niet tot ontslag 4
- Volledige transitievergoeding voor AOW-naderende werknemer 5

Bedrijfsvoering

- Aanbesteding Rijksvastgoedbedrijf 5
- Online marketing 6
- Voorlichtingsbijeenkomsten inzake wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet. 6
- Werken in Duitsland: Soka Bau controleert uw urenopgaaf middels uw douanemelding 7

Fiscale zaken

- Niet te lang wachten met terugvragen van BTW 8
- Vrijstelling overdrachtsbelasting ook geldig voor BV 8
- Wet tegemoetkomingen loondomein: LIV en LKV 8

Bijlage: Wet tegemoetkomingen loondomein: LIV en LKV

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

Actueel

Aannemersfederatie en NOA over Miljoenennota: stilstand is achteruitgang! Snel nieuw Kabinet dat mkb-vriendelijk beleid voert

Ook dit jaar wordt in de Miljoenennota aangegeven dat de Nederlandse economie er mede dankzij het kabinetsbeleid beter voor staat. Voorbij wordt gegaan aan het feit dat het niet in alle sectoren even goed gaat. Een specifieke sector als het mkb in bouw, afbouw en infra – de sector die het hardst is getroffen door de crisis – lijkt op te klimmen. Tegelijkertijd kampt de sector nog met een sterk ingekrompen personeelsbestand, enorm afgenomen eigen vermogens, hoge prijsdruk en zijn mkb-aannemers nog veelal kredietleverancier voor opdrachtgevers.

Helaas biedt de Miljoenennota 2018 geen soelaas om deze problemen het hoofd te bieden en vestigen AFNL en NOA de hoop op een nieuw kabinet, want stilstand is achteruitgang.

Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra (AFNL) en de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), verenigd in Stichting AFNL-NOA, hopen dat er snel een nieuw kabinet komt dat een mkb-vriendelijk beleid inzet, waardoor de grote knelpunten op de arbeidsmarkt worden opgelost en wet- en regelgeving in de toekomst mkb-vriendelijker wordt.

Alhoewel de vooruitzichten redelijk gunstig zijn, hebben mkb-aannemers nog een lange klim naar boven te gaan om de noodzakelijke investeringen in vaste medewerkers, opleidingen en huisvesting te kunnen realiseren en hiervoor financiering aan te trekken. Hoogst noodzakelijk om de toekomstige bouwopgaves te kunnen realiseren, maar ook om de verduurzamings-, vervangings-, en renovatievraag en de klimaatbestendigheid te kunnen realiseren.

AFNL en NOA rekenen er op dat een nieuw kabinet in het Regeerakkoord inzet op het wegnemen van risico's voor mkb-ondernemers bij het in dienst nemen van personeel en het verlichten van lasten op arbeid. Was het mkb niet ooit banenmotor? Mkb-ondernemers in bouw, afbouw en infra willen graag medewerkers in vaste dienst nemen, maar blijven aanlopen tegen de risico's van de 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte en het ontslagrecht in de Wet Werk en Zekerheid. De risico's die deze twee wetten ondernemers opleggen om mensen vast in dienst te nemen, maken ondernemers kopschuw. Als het kabinet echt weer vaste medewerkers bij de mkb-bedrijven in dienst wil zien, móeten deze twee wetten als eerste worden aangepast. Mkb-ondernemers streven gemiddeld naar een verhouding van 70% vaste, 30% flexibele medewerkers in hun bedrijf. Dat is de meest optimale situatie, waarbij ook weer volop vaste medewerkers kunnen worden opgeleid. Helaas is de verhouding vast-flex op dit moment omgekeerd. Met de huidige wet- en regelgeving die vast werk ontmoedigt, zal de banenmotor niet terugkeren.

Daarnaast is het mkb in bouw, afbouw en infra gebaat bij verlaging van indirecte belastingen en het structureel houden en verlagen van de btw op groot en klein onderhoud en renovatie. Hiermee worden naast werk en werkgelegenheid ook maatschappelijke doelen als verduurzaming, energiebesparing en vergroening gediend.

AFNL en NOA zijn er van overtuigd dat het mkb veel beter kan presteren en dat er een enorm onbenut potentieel is dat, mits goed aangesproken, veel meer toegevoegde waarde kan genereren. Hiertoe is een veel grotere focus op de behoeften en wensen van het mkb met een fundamentele visie op dat mkb nodig. Het inmiddels demissionaire kabinet blonk hier niet in uit. In de ogen van AFNL en NOA dient beleid voortaan te worden getoetst op realiseerbaarheid en uitvoerbaarheid in het mkb met de MKB-toets. Een gouden regel die voorkomt dat maatregelen hoog over vliegen, niet toepasbaar zijn of door verkeerde uitwerking moeten worden gerepareerd. Op die wijze kan het mkb weer gezond worden en groeien.

Razendsnelle omslag na crisis: bouw is nu banenmachine, maar tekort aan vaklui dreigt

De bouwnijverheid is vrijwel van de ene op de andere dag een banenmachine geworden. In geen andere bedrijfstak is de omslag op de arbeidsmarkt zo snel gegaan. Dat blijkt uit de Arbeidsmarktprognose die het UWV heeft gepresenteerd. Het aantal vacatures groeit zelfs zo hard dat er grote tekorten aan vakmensen dreigen. Die krapte belemmert bouwbedrijven in hun groei, constateert het UWV.

De groei valt extra op omdat de bouwsector de afgelopen acht jaar het meest leed onder de economische crisis. In geen bedrijfstak verdwenen zo veel banen: ruim 100duizend van de bijna 500duizend. Was er werk te vergeven, dan kozen de onzekere bouwbedrijven voor tijdelijk personeel of zzp'ers.

Sinds 2015 trekt de bouw aan, vooral door de opleving van de huizenmarkt, waardoor er weer veel vraag is naar nieuwbouwwoningen. Daarnaast zijn er meer opdrachten voor renovatie van woningen, kantoren en scholen. Ook is er meer geld voor de aanleg van wegen en andere infrastructuur. De bouw kan de hoeveelheid werk nauwelijks bijbenen. Niet alleen als het om banengroei gaat, ook qua openstaande vacatures. Dat aantal is in vergelijking met twee jaar geleden meer dan verdubbeld.

Extra personeel in dienst

Naar verwachting daalt de werkloosheid tot onder de 5 procent en het aantal WW-uitkeringen tot 311 duizend eind volgend jaar

In eerste instantie werd de groei opgevangen met bestaand personeel, aangevuld met zzp'ers en uitzendkrachten. Het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) liet onlangs weten dat bouwbedrijven soms in hun groei geremd worden door personeelstekorten. Dat geldt vooral voor bedrijven die actief zijn in de woningbouw. Verder meldde het EIB dat circa drie op de tien bedrijven verwachten extra personeel in dienst te nemen.

De vele ontslagen tijdens de crisis keren nu als een boemerang terug. Een van de oorzaken van het personeelstekort is de vergrijzing. Van de werknemers in de bouw is 20 procent 55-plus. Het aantal jongeren dat op het mbo kiest voor een opleiding tot timmerman, metselaar, loodgieter of installatiemonteur nam tijdens de crisis sterk af. Tegelijk is het aantal leerwerkbanen bijna gehalveerd: van 167 duizend in 2008 tot 102 duizend in 2015.

Teruglopende belangstelling bouwopleidingen

Uit het onderwijs komen alarmerende berichten over de teruglopende belangstelling voor bouwopleidingen. De VO-raad (middelbare scholen) en de MBO-Raad wijzen op de prestatiedrang onder ouders. Die zien hun kinderen liever naar vmbo-t, havo of vwo gaan dan naar de praktijkgerichte vmbo-opleidingen. Sinds 2004 daalde het leerlingaantal op praktijkscholen 40 procent. We moeten af van het idee dat hoger opgeleid beter is. We hebben goed opgeleide vakmensen nodig voor de beroepen van morgen.

Dit soort geluiden uit de bouw zullen voorlopig alleen maar sterker worden. Er is een schreeuwend tekort aan vakmensen aldus het UWV.

Arbeidsomstandigheden

Inspectie SZW waarschuwt voor ongelukken op het werk

Recent luidde Inspectie SZW de noodklok. Werkgevers zouden onvoldoende oog hebben voor veilige arbeidsomstandigheden en economische belangen voorop stellen. Daardoor neemt de kans op arbeidsongevallen toe.

Inspectie SZW maakt zich zorgen over het toenemend aantal arbeidsongevallen. Vorig jaar overleden 70 werknemers als gevolg van een arbeidsongeval; dat zijn er 19 meer dan in 2015. Ook steeg in 2016 het aantal arbeidsongevallen met 13%. Door de toename neemt de druk op de capaciteit van de inspectie toe. Daardoor is onvoldoende ruimte voor controles op de wettelijke arboverplichtingen zoals het maken van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E). En daar begint goede arbozorg nu juist mee.

Helpt organisaties heeft geen actuele RI&E

Inspectie SZW stelt dat werkgevers hun verantwoordelijkheid onvoldoende nemen. Zo heeft 30% tot 50% van de Nederlandse organisaties geen actuele RI&E en bijbehorend plan van aanpak. Dit is volgens de Arbowet wel verplicht. Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden beginnen met het in kaart brengen van de risico's en het opstellen van een plan van aanpak met de maatregelen om deze weg te nemen of te beperken. Organisaties die dit niet doen,

hebben dus geen zicht op de aanwezige arbeidsrisico's en pakken deze ook niet structureel aan.

Steeds dezelfde arbeidsrisico's bij arbeidsongevallen

Uit analyses van ernstige arbeidsongevallen blijkt dat steeds dezelfde arbeidsrisico's een rol spelen. Het grootste deel van de ernstige arbeidsongevallen wordt veroorzaakt door 'contact met bewegend object' (28%), 'vallen (niet van hoogte)', (19,3%), 'vallen van hoogte' (16%) en 'contact met bewegende delen van een machine' (16,1%). Bij dodelijke arbeidsongevallen zijn 'contact met bewegend object' (36,5%) en 'vallen van hoogte' (26%) de belangrijkste oorzaken. Menselijke factoren die een rol spelen zijn: gebrek aan motivatie, alertheid en veiligheidsbewustzijn (38%).

Arbeidsrecht

Functie wijzigen tijdens ouderschapsverlof alleen in overleg

Als een werknemer ouderschapsverlof opneemt, kan het wenselijk zijn om zijn functie tijdelijk aan te passen. Dit mag echter alleen in onderling overleg. Na het verlof houdt de werknemer bovendien het recht op zijn oorspronkelijke functie.

In bepaalde functies kan het onhandig zijn als een werknemer door ouderschapsverlof minder uren gaat werken. In principe houdt een werknemer die met ouderschapsverlof gaat echter recht op de functie die in zijn arbeidsovereenkomst is afgesproken. Wel kunnen de werkgever en werknemer in onderling overleg afspreken dat de werknemer tijdelijk een aangepaste of andere functie gaat uitoefenen. Dit verandert niets aan zijn oorspronkelijke functie. Na het ouderschapsverlof heeft de werknemer weer recht op dezelfde functie en arbeidsduur die hij vóór het verlof had.

Werkgever mag ouderschapsverlof niet weigeren

Een werknemer moet ten minste twee maanden vóór de gewenste ingangsdatum van het ouderschapsverlof een verlofverzoek indienen bij de werkgever. Hierbij geeft hij ook aan hoe hij het verlof wil spreiden. Zo kan een werknemer bijvoorbeeld een jaar lang de helft van zijn arbeidsduur verlof opnemen en de helft blijven werken, een half jaar volledig ouderschapsverlof opnemen of het verlof spreiden over een langere periode dan een jaar. De werkgever mag het ouderschapsverlof zelf niet weigeren. Hij mag wel de spreiding van het verlof weigeren als hij hiervoor zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als belangrijke projecten in uw organisatie vertraging oplopen door de spreiding van het verlof.

Negeren veiligheidsregel leidt niet tot ontslag

Als een werknemer de veiligheidsregels overtreedt om een collega te helpen, is er wel sprake van verwijtbaar handelen, maar dat wil nog niet zeggen dat er reden is voor ontslag. Dat heeft het gerechtshof onlangs bepaald.

Volgens Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden rechtvaardigt niet ieder ondoordacht en in strijd met veiligheidsinstructies handelen door een werknemer automatisch een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de zogenoemde e-grond. Van de e-grond is sprake bij ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.

Meer nodig dan verwijtbaar handelen

In de desbetreffende zaak had de werknemer zichzelf – in strijd met de voorschriften – als 'snelle methode' met een heftruck ongeveer twee en een halve meter laten heffen om een omgevallen pallet te verwijderen. Het hof was met de werkgever eens dat de werknemer verwijtbaar had gehandeld, maar oordeelde ook dat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst meer nodig was dan alleen verwijtbaar handelen. Er moest ook sprake zijn van een situatie waarbij voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kon worden. Was er bijvoorbeeld sprake van meerdere incidenten? Was de veiligheid van andere collega's in gevaar gebracht?

Veiligheidsbeleid moet bekend zijn

Het hof nam in zijn beslissing over het ontslag mee dat de werkgever geen kenbaar sanctiebeleid of zero tolerance-beleid voerde. Daarnaast had de werknemer de goede intentie om een collega te helpen. Hij was al bijna 28 jaar in dienst en was niet eerder aangesproken op onveilig gedrag. Op basis van deze omstandigheden bevestigde het hof het eerdere oordeel van de kantonrechter dat de werkgever de werknemer nog een kans moest geven.

Volledige transitievergoeding voor AOW-naderende werknemer

Een werknemer die de AOW-leeftijd nadert, heeft bij ontslag gewoon recht op de volledige transitievergoeding. Dit bepaalde het gerechtshof onlangs in een zaak waarin de rechter de transitievergoeding verlaagd had.

In de zaak ging het om het ontslag van een werknemer die een IVA-uitkering ontving en van wie de werkgever het dienstverband na twee jaar ziekte wilde beëindigen. Over een paar maanden zou deze werknemer de AOW-leeftijd bereiken. De werkgever wilde de werknemer geen transitievergoeding meegeven, omdat de doelen van de transitievergoeding – compensatie voor het ontslag en het vergemakkelijken van de overstap naar een andere baan – hier niet van toepassing waren. De kantonrechter ging hier gedeeltelijk in mee en matigde de transitievergoeding naar € 25.000 (het volledige bedrag was € 73.514,42).

Transitievergoeding staat los van inkomensverlies

Het gerechtshof was het niet eens met de matiging van de transitievergoeding. Volgens het hof was het niet de bedoeling van de wetgever om een werknemer die de AOW-leeftijd nadert een lagere transitievergoeding toe te kennen. De werkgever is alleen geen transitievergoeding verschuldigd als het dienstverband eindigt op of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het argument dat een werknemer die de AOW-leeftijd nadert bijna een uitkering krijgt en hierdoor geen compensatie voor het ontslag hoeft te krijgen, hield volgens het hof geen stand. De transitievergoeding staat namelijk los van de schade of het inkomensverlies dat de werknemer lijdt door het ontslag.

Werkgever kan dienstverband ook in stand houden

De zaak benadrukt nog eens dat de werkgever alleen geen transitievergoeding hoeft te betalen bij ontslag van een werknemer op of na het bereiken van de AOW-leeftijd. Bij ontslag van een werknemer die de AOW-leeftijd nadert, moet de werkgever wel een transitievergoeding betalen. Wel zou hij in zo'n geval kunnen overwegen om het dienstverband in stand te houden totdat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt heeft.

Bedrijfsvoering

Aanbesteding Rijksvastgoedbedrijf

Het Rijksvastgoedbedrijf is bezig met de communicatie rondom een aanbesteding voor inspecteren en onderhouden van onder meer pachtboerderijen, rijkskantoren en woningen.

Stand van zaken

Vanaf 28 augustus zijn de aanbestedingen - met tien (landelijke en regionale) percelen - gepubliceerd op TenderNed. Onderhoudsbedrijven kunnen zich vanaf die datum inschrijven op kleine en grote aanbestedingspercelen.

Nadere informatie en handige links

Voor nadere informatie kunt u terecht op de hieronder staande links:

Website: <https://www.rijksvastgoedbedrijf.nl/actueel/nieuws/2017/08/23/rijksvastgoedbedrijf-zoekt-bedrijven-voor-onderhoud-vastgoed>

LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/rijksvastgoedbedrijf?trk=company_logo

Facebook: <https://www.facebook.com/Rijksvastgoedbedrijf/>

Twitter: <https://twitter.com/RijksvastgoedNL>

Online marketing

Zoals wellicht bekend voert MKB NL geregeld projecten uit in samenwerking met Rijksoverheid of met businesspartners.

In de praktijk blijkt er best nog een kloof te bestaan tussen het online (consumenten)gedrag van individuen en de inzet van online door mkb-ers. Daardoor missen bedrijven aansluiting bij hun klanten, waarvan anderen weer profiteren.

Om ondernemers op weg te helpen, die zich beter online willen manifesteren, maar nog niet zo goed weten waar te beginnen, worden gratis workshops aangeboden. Deze kunnen minimaal het bewustzijn op dit vlak vergroten. De workshops worden mogelijk gemaakt door DTG en MKB NL, in samenwerking met Google.

In deze workshop worden de belangrijkste trends op het gebied van online marketing toegelicht en wordt uitgelegd hoe je de online vindbaarheid van je bedrijf kunt vergroten. Inclusief een sessie over Google AdWords gehost door een spreker van Google.

- De belangrijkste trends in online marketing

In het eerste deel van de workshop worden de belangrijkste trends op het gebied van online marketing toegelicht. Hierbij wordt verwezen naar de belangrijkste resultaten van de MKB Online Monitor - een onderzoek onder ruim 1.600 mkb'ers in Nederland. Daarnaast wordt besproken wat de belangrijkste punten zijn waaraan een website dient te voldoen.

- Lokale vindbaarheid via Google

De online winkelstraat van Nederland blijft sterk groeien. Al meer dan 50 duizend bedrijven halen in 2016 hun omzet voornamelijk via internet. De omzet via internet in Nederland is al meer dan 100 miljard Euro. Dit is slechts het topje van de ijsberg. Juist voor lokale bedrijven is online zichtbaarheid en goed gevonden worden door consumenten belangrijk en dit is niet altijd makkelijk. Zowel de technologie (mobiel vriendelijke website, etc) moet begrepen worden, als het consumentengedrag op het internet. Veel ondernemers hebben hun weg op social media gevonden via een platform, maar hoe is het gesteld met de vindbaarheid en gebruikersvriendelijkheid van hun eigen website en hoe goed worden zij gevonden in Google? De data en korte omschrijving van de Online Marketing workshops vind u hieronder:

<https://www.dtg.nl/actie/onlinemarketingworkshops>

Voorlichtingsbijeenkomsten inzake wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet

Per 1 juli 2017 is de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd. Het doel van de wetswijziging is om de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij het vorm en inhoud geven van arbeidsomstandigheden in het bedrijf te versterken.

Werkgevers zijn wettelijk verplicht een basiscontract voor arbodienstverlening af te sluiten. Daarbij gaat het o.a. om het contracteren van deskundige ondersteuning. Een van die deskundigen is de bedrijfsarts. Deze krijgt, meer dan tot nu toe, een centrale positie bij de verzuimbegeleiding.

Ook wordt in het Arbeidsomstandighedenbesluit de second opinion geregeld. In welke gevallen kan een second opinion worden gevraagd? Is daarbij een vrije keuze uit bedrijfsartsen mogelijk? Is er een vrije toegang? En wat is het onderscheid met het deskundigenoordeel van het UWV?

De rol en positie van de preventiemedewerker staan in de Arbeidsomstandighedenwet, maar de aanstelling moet anders worden geregeld.

De Inspectie SZW zal bij haar inspecties toezien op naleving van de verplichting tot het sluiten van het basiscontract en de daaruit voortvloeiende verplichtingen. Er komen meer bevoegdheden voor het opleggen van een boete.

VNO-NCW en MKB-Nederland organiseren in samenwerking met AWWN, OVAL en Inspectie SZW een vijftal regionale voorlichtingsbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten zal worden aangegeven waarop u moet letten bij het sluiten of aanpassen van het basiscontract, wat de

gevolgen zijn van de second opinion en van de manier waarop de preventiemedewerker moet worden aangesteld en tenslotte wat de gevolgen van de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet zijn voor handhaving en toezicht.

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

- donderdag 28 september 2017 Het Turfschip te Etten-Leur
- woensdag 11 oktober 2017 Hotel de Bilderberg te Oosterbeek
- dinsdag 17 oktober 2017 de 'Malietoren' te Den Haag
- donderdag 19 oktober 2017 Golden Tulip Tjaarda te Oranjewoud
- woensdag 25 oktober 2017 Kasteel Daelenbroeck te Herkenbosch

De toegangsprijs bedraagt € 55,00 (excl. 21% btw) per persoon. Dit bedrag wordt via een éénmalige machtiging van uw rekening afgeschreven. U wordt vriendelijk verzocht deze machtiging (zie antwoordformulier) te ondertekenen.

U kunt zich door middel van [bijgaand antwoordformulier](#) opgeven voor deelname aan één van de bijeenkomsten. De verwerking van uw aanmelding vindt plaats in volgorde van binnenkomst.

Kort voor de bijeenkomst ontvangt u nog een bevestiging met aanvullende informatie.

Werken in Duitsland - Soka-Bau controleert uw urenopgaaf middels uw douane melding!
Veel Nederlandse bedrijven krijgen regelmatig een brief vanuit Wiesbaden met het verzoek voor aanvullende informatie inzake de verplichte maand meldingen. Soka-Bau controleert namelijk door de Zoll mindestlohn meldingen (verplicht voor NL bedrijven), of de gemelde Soka-Bau gewerkte uren wel kloppen. Als dit in de ogen van de Soka-Bau niet klopt wordt een brief verstuurd naar de Nederlandse werkgever met het verzoek binnen 14 dagen aanvullende informatie te verstrekken. Wordt hier geen gehoor aangegeven kunnen geldboetes worden opgelegd. Soka-Bau beroept zich op haar recht om conform paragraaf 24 van de CAO afspraken van 3 mei 2013 een controle op de gemelde uren te mogen uitvoeren.

183 dagen regeling.

Wat veel werkgevers niet weten is dat Soka-Bau ook bijhoudt hoe lang werknemers werkzaam zijn in Duitsland. Wordt in een periode van 12 maanden meer als 183 dagen gewerkt in Duitsland moet de loonbelasting worden afgedragen naar de Duitse fiscus. Hiervoor werkt Soka-Bau nou samen met het Finanzamt Wiesbaden.

CAO lonen

Werkgevers zijn verplicht om minimaal het bruto uurtarief van € 14,70 (loongroep 2) op te geven aan Soka-Bau voor haar werknemers. Dit geldt voor vak volwassen werknemers. Hulpkrachten in de Bau moeten minimaal het bruto uurloon van € 11,30 (loongroep 1) ontvangen van hun werkgever. Nederlandse werkgevers melden vaak aan Soka-Bau dat veel van hun werknemers in loongroep 1 vallen. Hierdoor vallen de vakantie afdrachten naar Soka-Bau lager uit. Soka-Bau hanteert echter de regel dat 50% van de gemelde werknemers in loongroep 2 moeten vallen.

Actuele controle.

Momenteel controleert Soka-Bau de meldingen van de maanden April en Mei. Klopt in de ogen van Soka-Bau de meldingen niet, wordt schriftelijk om opheldering gevraagd en geëist dat binnen 14 dagen aanvullende informatie wordt verstrekt. Door de vakantie periode zijn veel van deze brieven blijven liggen bij de Nederlandse werkgevers met alle gevolgen van dien. Heeft u recentelijk een brief ontvangen Soka-Bau met aanvullende vragen? Neem dan contact op met Nedax voor verder advies: 070 - 25.000.55

Fiscale zaken

Niet te lang wachten met terugvragen van BTW

Als een BTW-ondernemer te maken krijgt met een onbetaalde rekening, kan hij de BTW terugvragen die hij al over de onbetaalde factuur had afgedragen. Maar dit moet hij dan wel binnen een redelijke termijn doen volgens de rechter. Komt hij jaren later met een teruggaafverzoek aanzetten, dan kan dit worden afgewezen.

In de zaak die speelde voor Hof Den Bosch ging het om een bv die een onroerende zaak verhuurde aan een andere bv. De huur werd vanaf het tweede kwartaal van 2010 echter niet meer voldaan. In 2012 werd deze huurschuld omgezet in een rekening-courant. Daarna werd in 2013 de huurovereenkomst opgezegd. De bv vroeg op 5 mei 2014 de door haar afgedragen BTW over de niet-betaalde huur terug. De inspecteur en ook de rechter vonden dat dit verzoek te laat was ingediend en dat de BTW dus niet meer teruggevraagd kon worden. Het was namelijk al jaren bij de bv bekend dat de huurschuld niet meer voldaan zou kunnen worden.

Soepelere regels voor teruggaaf

De strikte regels voor het terugvragen van BTW op oninbare vorderingen zijn per 1 januari 2017 soepeler geworden. Als er één jaar na opeisbaarheid van het factuurbedrag nog niets of slechts een deel is ontvangen door de ondernemer, heeft hij al recht op een BTW-teruggaaf. Hij kan de teruggave zelf in mindering brengen op zijn reguliere BTW-aangifte over het tijdvak waarin duidelijk wordt dat de debiteur niet zal betalen.

Vrijstelling overdrachtsbelasting ook geldig voor bv

Een dochter die de aandelen in een vastgoedonderneming van haar vader krijgt, hoeft geen overdrachtsbelasting af te tikken. De rechter vindt dat de overdracht van de aandelen in de bv ook onder de vrijstelling valt. Ook al is dat volgens de letter van de wet alleen weggelegd voor IB-ondernemers.

In deze zaak voor de rechtbank in Haarlem draaide het om een bv die zich bezighield met aankoop, verkoop en verhuur van vastgoed. De directeur-groootaandeelhouder (dga) van die bv schonk in 2013 alle aandelen aan zijn dochter. Ten tijde van de bedrijfsoverdracht moment was de vastgoedportefeuille bijna €6 miljoen waard.

De dochter deed bij haar aangifte overdrachtsbelasting een beroep op de vrijstelling volgens de bedrijfsopvolgingsfaciliteit. Zij kreeg later een naheffingsaanslag van dik drie ton voor haar kiezen, plus rente. De dochter vocht die aanslag aan bij de rechtbank.

Drempel bedrijfsoverdracht lager

Het idee van de vrijstelling is dat de overdrachtsbelasting geen te hoge drempel opwerpt voor ouders die hun onderneming willen overdragen aan hun kinderen. Naar de letter van de wet geldt die vrijstelling echter alleen voor eenmanszaken en andere ondernemers voor de inkomstenbelasting. Niet voor bv's dus. Maar op basis van jurisprudentie van de Hoge Raad zou de vrijstelling ook hier kunnen gelden, zo stelde de rechtbank in zijn uitspraak.

Bv en eenmanszaak gelijk behandelen

Verder wees de rechter op de wetsgeschiedenis. Daaruit bleek onder meer dat het de bedoeling is geweest om het 'in wezen gelijke ook fiscaal gelijk te behandelen'. In dit geval stelde de rechtbank dat als de bv-structuur er niet was geweest, en de onderneming een eenmanszaak was geweest, de vrijstelling ook van toepassing was geweest. Daarom keurde de rechtbank de vrijstelling goed. De naheffingsaanslag werd vernietigd.

Wet tegemoetkomingen loondomein: LIV en LKV

Per 1 januari 2017 gaat de nieuwe Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in. Deze wet bestaat uit 2 tegemoetkomingen voor werkgevers:

- het lage-inkomensvoordeel (LIV);
- het loonkostenvoordeel (LKV).

Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017. Het LKV gaat in op 1 januari 2018. Beide tegemoetkomingen zijn erop gericht om werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen.

Wat is het lage-inkomensvoordeel?

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten van werknemers met een laag loon en geldt met ingang van 1 januari 2017.

Wat zijn de loonkostenvoordelen

Voor werkgevers verdwijnen op 1 januari 2018 de premiekortingen voor jongere, oudere en arbeidsgehandicapte werknemers. Hiervoor komen loonkostenvoordelen (LKV) in de plaats. LKV geldt voor ouderen en mensen met een arbeidsbeperking, zoals een ziekte of handicap.

Tegemoetkomingen LIV en LKV

Tegemoetkoming per doelgroep	Huidige premiekorting	Maximum tegemoetkoming vanaf 2017	Maximum duur	Voorwaarde
LIV, 100% tot 110% van WML	n.v.t.	2000 per jaar	n.v.t.	1248 uren
LIV, 110% tot 120% van WML	n.v.t.	1000 per jaar	n.v.t.	1248 uren
LIV, kort dienstverb.100-110%	n.v.t.	1000 per jaar	n.v.t.	624 uren
LIV, kort dienstverb.110-110%	n.v.t.	500 per jaar	n.v.t.	624 uren
LKV Ouderen (56+)	7000	6000	3 jaar	
LKV Arbeidsgehandicapt (WIA/WAO)	7000	6000	3 jaar	
LKV Banenafpraak	n.v.t.	2000	3 jaar	

Meer informatie

In de bijlage bij deze ledeninformatie treft u uitgebreide informatie aan over de LIV en LKV.

Bijlage

Wet tegemoetkomingen loondomein: LIV en LKV

Per 1 januari 2017 gaat de nieuwe Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in. Deze wet bestaat uit 2 tegemoetkomingen voor werkgevers:

- het lage-inkomensvoordeel (LIV); jeugd-LIV
- het loonkostenvoordeel (LKV).

Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017. Het jeugd-LIV en LKV gaat in op 1 januari 2018. Beide tegemoetkomingen zijn erop gericht om werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen.

Lage Inkomens Voordeel (LIV) bij een relatief laag loon

De werkgever heeft vanaf 1 januari 2017 recht op het LIV wanneer deze werknemers in dienst heeft, die tussen de 100% en 120% van het wettelijk minimumloon verdienen, gebaseerd op een 38-urige werkweek.

De hoogte van de LIV is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen drie groepen werknemers (gegevens 2018):

1. Werknemers die tussen de 100% en 110% van het minimumloon verdienen. Wanneer het gemiddelde uurloon € 9,89 bedraagt, maar niet meer dan € 10,88 is het Lage Inkomens Voordeel maximaal € 2.000 per werknemer per jaar = €1,01 per uur.
2. Werknemers die tussen de 110% en de 120% van het minimumloon verdienen. Het gemiddelde uurloon is dan € 10,88, maar niet meer dan € 11,87. Het bedrag is dan maximaal € 1.000 per werknemer per jaar.

In beide gevallen geldt als voorwaarde dat de werknemer minimaal 1248 verloonde uren moet hebben gewerkt in het jaar waarover de werkgever het LIV wil ontvangen.

3. Een werkgever heeft ook recht op een LIV, bij kortere dienstverbanden, waarbij de werknemer:
 - tenminste zes aaneengesloten maanden in dienstbetrekking is geweest en
 - in deze periode minstens 624 verloonde uren zijn opgenomen in de loonaangifte en
 - een dienstbetrekking heeft van minimaal 24 uur per week

De hoogte van de LIV bedraagt bij de kortere dienstverbanden:

- € 0,51 per verloond uur, met een maximum van € 1.000, wanneer de werknemer tussen de 100% en 110% van het minimum loon heeft verdiend
- € 0,26 per verloond uur, met een maximum van € 500, wanneer de werknemer tussen de 110% en 120% van het minimum loon heeft verdiend

Extra voorwaarden zijn:

- Voor het lage-inkomensvoordeel geldt geen leeftijdsgrens. De voorwaarde is dat het loon hoger moet zijn dan 100% van het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige of ouder.
- Een werkgever komt echter wel in aanmerking voor een tegemoetkoming, indien een jongere een salaris verdient tussen 100 en 120% van het wettelijk minimum loon dat geldt voor 23-jarigen of ouder.
- Het recht op het lage-inkomensvoordeel stopt als de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

Lage-inkomensvoordeel (LIV) toch op basis van sv-loon

Volgens de **Nieuwsbrief Loonheffingen 2018** en een kennisdocument over de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL), wordt het sociale verzekeringsloon (SV-loon) bepalend bij het bekijken of het loon van een werknemer binnen de grenzen van het lage-inkomensvoordeel (LIV) valt. Dat kan uw organisatie veel geld kosten als werknemers meebetalen aan hun pensioen.

Het verschil tussen het sv-loon en het loon volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zit hem in inhoudingen die werkgevers doen op het brutoloon van werknemers, zoals het werknemersdeel van de pensioenpremie.

Definitie van jaarloon

Volgens het kennisdocument is het jaarloon het loon uit tegenwoordige arbeid van de werknemer die verzekerd is voor de werknemersverzekeringen.

In de loonstaat is dit kolom 8: het sociale verzekeringsloon (sv-loon). Geen onderdeel van het jaarloon zijn:

1. Ziektewetuitkeringen die door de eigenrisicodragers worden betaald;
2. WGA-uitkeringen die door de eigenrisicodragers worden betaald;
3. werkgeversbetalingen van WAO-/WIA-/WW-uitkeringen.

Ook in de Nieuwsbrief Loonheffingen 2018 staat dat het sv-loon doorslaggevend is. Door het inhouden van het werknemersdeel van de pensioenpremie kan dit sv-loon lager zijn dan het wettelijk minimumloon. Uw organisatie krijgt dan geen LIV voor de werknemer.

Wel of geen wetswijziging?

Het is de vraag of er voor het wijzigen van de inhoud van het begrip jaarloon een wetswijziging nodig is. In de WTL staat namelijk alleen dat het jaarloon het 'door een werknemer in een kalenderjaar genoten loon waarvan door de werkgever opgave aan de werknemer is gedaan'. Het loon zoals het op de loonstrook staat dus. De wijziging zou in de Verzamelwet SZW 2018 kunnen komen.

Jeugd-LIV treedt in werking op 1 januari 2018

Het jeugd-LIV treedt in werking als gevolg van de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon per 1 juli 2017. Doel van het jeugd-LIV is werkgevers te compenseren voor het feit dat jongeren van 18 tot en met 21 jaar duurder worden door de verhoging van het minimumjeugdloon.

Werknemers van 22 jaar vallen onder het 'gewone' LIV, omdat zij door de aanpassingen van het minimumjeugdloon recht krijgen op het (volle) minimumloon.

Wanneer heeft werkgever recht op jeugd-LIV?

De werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan de volgende drie voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd. De precieze bedragen voor de verschillende leeftijden moeten nog worden vastgesteld.
3. De werknemer is op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar. Het gemiddelde uurloon is het jaarloon Wtl gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

Jaarloon

Met jaarloon wordt bedoeld het loon uit tegenwoordige arbeid van de werknemer die werkzaam is in een verzekerde dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen. Uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon is het loon SV zoals vermeld in kolom 8 van de loonstaat.

Geen onderdeel van het jaarloon zijn:

- Ziektewetuitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
- WGA-uitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
- Werkgeversbetalingen van WAO-/WIA-/WW-uitkeringen.

Wat moet werkgever doen om jeugd-LIV te krijgen?

UWV beoordeelt aan de hand van de polis administratie of de werkgever in aanmerking komt voor het jeugd-LIV, voor welke werknemer en voor welk bedrag. UWV geeft dit door aan de Belastingdienst.

Verloonde uren goed invullen

De werkgever hoeft zelf geen verzoek te doen en er is geen doelgroepverklaring nodig, zoals bij het LKV. Het is wel belangrijk dat de werkgever het aantal verloonde uren goed invult. Als de gegevens in de aangifte niet kloppen, dan loopt hij het jeugd-LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Heeft de werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV, dan krijgt de werkgever van de Belastingdienst een bedrag per verloond uur. Het bedrag aan jeugd-LIV per uur verschilt per leeftijd.

Hoeveel de tegemoetkoming precies is hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer en van zijn leeftijd. Omdat de verhoging van het minimumjeugdloon is ingevoerd per 1 juli 2017, wordt de tegemoetkoming over 2018 vermenigvuldigd met 1,5, waarmee de verhoging van de minimumjeugdlonen per 1 juli 2017 wordt gecompenseerd.

De bedragen voor 2018:

<i>Leeftijd op 31-12-2017</i>	<i>Per verloond uur</i>	<i>Maximum per jaar</i>
18 jaar	€ 0,23	€ 478,40
19 jaar	€ 0,28	€ 582,40
20 jaar	€ 1,02	€ 2.212,60
21 jaar	€ 1,58	€ 3.286,40

Leeftijd op 31 december is bepalend

De leeftijd op 31 december van het jaar t-1 bepaalt het bedrag dat de werkgever per verloond uur krijgt. Voor een werknemer die op 31 december 2017 19 jaar wordt, krijgt u over het jaar 2018 € 0,28 per verloond uur. Maar voor een werknemer die op 1 januari 2018 19 jaar wordt, krijgt u over 2018 € 0,23 per verloond uur.

Let op! De eis van minimaal 1248 verloonde uren geldt niet voor het jeugd-LIV.

Hoe worden de uurloongrenzen berekend?

De berekening van de uurloongrenzen voor het jeugd-LIV zijn gebaseerd op de WML-bedragen per 1 januari en 1 juli. Voor de berekening van de uurloongrenzen van het LIV wordt uitgegaan van het wettelijk minimumloon per 1 januari. De berekeningen van het LIV en jeugd-LIV zijn dus niet gelijk.

Bij de berekening van de uurbedragen wordt uitgegaan van 260 dagen.

Ondergrens

De bandbreedte wordt aan de onderkant begrensd door het voor de betreffende leeftijd geldende minimumuurloon, gebaseerd op een normale arbeidsduur van 40 uur, verhoogd met een vakantietoeslag van 8 procent, naar voorbeeld van het LIV. De bovenkant van deze bandbreedte wordt begrensd door het minimumloon geldend voor de leeftijdsgroep die één jaar ouder is. Op deze manier valt ook het gemiddelde uurloon van jongeren die vroeg in het jaar jarig zijn tussen de gestelde grenzen.

Bovengrens

De bovengrens voor het minimumuurloon is gebaseerd op een normale arbeidsduur van 36 uur, verhoogd met een vakantietoeslag van 8%. Op deze manier valt iedereen binnen de bandbreedte die op het geldende minimumjeugdloon wordt betaald, ongeacht wanneer hij of zij jarig is in het jaar, en ongeacht de geldende normale arbeidsduur.

Bovengrens 21-jarigen = ondergrens LIV

Alleen voor 21-jarigen is de bovengrens aangepast, om overlap met het reguliere LIV te voorkomen. De bovengrens van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon is hierdoor gelijk aan de ondergrens van het reguliere LIV.

Gemiddelde uurloon

Het gemiddelde uurloon van een werknemer wordt vastgesteld door het jaarloon te delen door de verloonde uren in het kalenderjaar. De uurloongrenzen voor 2018 kunnen op zijn vroegst in mei 2018 bekend worden gemaakt, omdat dan het wettelijk minimumloon per 1 juli 2018 bekend is.

Wat is de peildatum voor de leeftijd?

Indien de werknemer op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar (t-1) de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt maar nog niet de leeftijd van 22 jaar, dan heeft de werkgever recht op het Jeugd-LIV over het jaar t voor zover aan de andere voorwaarden wordt voldaan.

Komen bbl-leerlingen ook in aanmerking voor het jeugd-LIV?

Ook bbl-leerlingen kunnen in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de bbl-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de bbl-leerling ook minder betalen

Loon Kosten Voordeel (LKV) voor welke werknemers?

Een onderneming krijgt de LKV tegemoetkoming als men een werknemer in dienst neemt die:

- minimaal 56 jaar oud is of
- arbeidsgehandicapt is, of
- onder de doelgroep van de banenafpraak valt.

In tegenstelling tot de huidige korting op de premies werknemersverzekeringen, krijgt de werkgever met de LKV een vast bedrag per werknemer per uur, gebaseerd op het aantal gewerkte uren, gedurende maximaal 3 jaar.

De voorwaarden zijn:

1. Het LKV voor het aannemen van een arbeidsgehandicapte, uitkeringsgerechtigde werknemer en een werknemer die minimaal 56 jaar oud is, bedraagt € 3,05 per werknemer per uur met een maximum van € 6.000 per werknemer per jaar. Als een arbeidsgehandicapte werknemer wordt herplaatst, heeft de werkgever 1 jaar recht op dit voordeel.
2. Het LKV voor werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen, bedraagt € 1,01 per werknemer per uur met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar.
3. Zowel voor de LIV als de LKV mag de werknemer nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hebben.
4. Om voor de LKV in aanmerking te komen moet de werkgever beschikken over een zogeheten doelgroepverklaring

Doelgroepverklaring

Een onderneming krijgt een tegemoetkoming wanneer men een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt die arbeidsgehandicapt is, minimaal 56 jaar oud is of onder de doelgroep van de banenafpraak valt. Voor de eerste twee groepen bestaat nu ook al een premiekorting. Nieuw is dat om voor het loonkostenvoordeel voor arbeidsgehandicapten in aanmerking te komen, straks een Doelgroepverklaring nodig is. Die is nu alleen nodig voor de premiekorting voor jongeren en ouderen.

De werkgever moet deze "Doelgroepverklaring" in de administratie bewaren. De werknemer vraagt deze verklaring aan bij het UWV of de gemeente, afhankelijk van de uitkering die werd genoten voorafgaand aan de dienstbetrekking. De werknemer kan ook de werkgever machtigen om dit te doen. Zodra de Doelgroepverklaring heeft ontvangen, zet de werkgever een kruisje bij het loonkostenvoordeel in de loonaangifte. Met deze indicatie verzoekt de werkgever formeel om in aanmerking te komen voor een Loonkostenvoordeel (LKV).

Samenloop tegemoetkomingen LIV en LKV uitgesloten

In 2017 kan er naast LIV nog gebruik gemaakt worden van de huidige premiekortingen. Zodra LKV in 2018 in werking treedt, is samenloop uitgesloten. Er kan wel voor meerdere tegemoetkomingen een aanvraag worden gedaan, echter wordt alleen de tegemoetkoming met het hoogste bedrag uitbetaald.

Indien het recht op LKV afloopt, maar de medewerker nog aan de eisen voor LIV voldoet, kan aansluitend gebruik worden gemaakt van LIV.

Samenvatting tegemoetkomingen per doelgroep

<i>Tegemoetkoming per doelgroep</i>	<i>Huidige premiekorting</i>	<i>Maximum tegemoetkoming vanaf 2017</i>	<i>Maximum duur</i>	<i>Voorwaarde</i>
LIV, 100% tot 110% van WML	n.v.t.	€ 2000 per jaar	n.v.t.	1248 uren
LIV, 110% tot 120% van WML	n.v.t.	1000 per jaar	n.v.t.	1248 uren
LIV, kort dienstverb.100-110%	n.v.t.	1000 per jaar	n.v.t.	624 uren
LIV, kort dienstverb.110-110%	n.v.t.	500 per jaar	n.v.t.	624 uren
LKV Ouderen (56+)	7000	6000	3 jaar	
LKV Arbeidsgehandicapt (WIA/WAO)	7000	6000	3 jaar	
LKV Banenafpraak	n.v.t.	2000	3 jaar	