

Ledenbulletin nr. 7/8-2018
Juli-Augustus 2018

Inhoudsopgave

Actueel

- Stichting EDI preferred supplier Vollandis 2
- Cobouw Awards 2
- "Ondernemers, ga plannen smeden voor start regiodeals" 2

Bedrijfsvoering

- Kleine ondernemers nog beter beschermd tegen lange betalingstermijnen 3
- Kleine organisaties weer vaker de dupe van spookfacturen 4
- Stijgend verzuim in het mkb 4

Fiscale zaken

- Nieuwe pdf Handboek Loonheffingen 2018 online 5
- WKR: minder gerichte vrijstellingen, meer vrije ruimte? 5

Lonen

- Lonen en salarissen per 1 april en 1 augustus 2018 6

Overheid

- Opnieuw geen quotum arbeidsbeperkten voor bedrijfsleven 6
- Wat verandert er per 1 juli 2018 voor personeel en arbeid? 7

Sociale zaken

- Compensatie transitievergoeding na ontslag wegens langdurige ziekte 8
- Per direct paal en perk aan opties sectorindeling WW 9
- Versobering WW gerepareerd voor Bouwnijverheid 9

Bijlagen:

- Lonen en salarissen bouwplaatsmedewerkers en UTA-werknemers

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

Actueel

Stichting EDI preferred supplier Vollandis

Stichting EDI is recent preferred supplier geworden van Vollandis.

Voor de AFNL en de bij haar aangesloten specialistische branches verzorgt Stichting EDI het "Loopbaanloket specialisten bouw- en infra". Na een DIA-gesprek bij Vollandis kan vanaf nu worden doorverwezen naar Stichting EDI.

Stichting EDI begeleidt met ervaren loopbaanadviseurs werknemers bij de ontwikkeling in hun verdere loopbaan. Zij geven werknemers persoonlijk advies en bieden actuele opleidings- en ontwikkelmogelijkheden aan, die voor de diverse branches van de bouw en infra belangrijk zijn. Hierbij wordt samengewerkt met opleidingsinstituten uit de branches.

Aannemersfederatie Nederland hecht eraan voor haar eigen achterban een herkenbare invulling te geven aan de tweedelijnsdienstverlening rondom duurzame inzetbaarheid.

De werknemer in de gespecialiseerde aannemerij vraagt om een specifieke aanpak in de begeleiding. Dicht bij de praktijk van veelal MKB- en familiebedrijven. Zodat duurzame inzetbaarheid geen abstract begrip blijft, maar vertaald wordt naar de dagelijkse praktijk.

Dit loopbaanloket is laagdrempelig voor werknemers om in een ontwikkel- of opleidingstraject te stappen. De intentie van Stichting EDI is waar mogelijk ook de werkgever hierbij nauw te betrekken en waar nodig te ondersteunen. Zodat werkgever en werknemer samen concreet kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid.

Voor meer informatie kunt u terecht op de website www.stichtingedi.nl

Cobouw Awards

Wie is de beste werkgever in de bouw? Wat is het meest duurzame bouwproject van het jaar? En wat is het beste product of concept van het jaar? Cobouw lanceert drie nieuwe prijzen. Inzenden kan nu.

Cobouw wil aandacht geven aan de ontwikkelingen op het terrein van innovatie, duurzaamheid en werkgeverschap. De meest aansprekende projecten en de meest inspirerende voorbeelden zullen worden beloond met een Cobouw Award.

(Gespecialiseerde) aannemers, projectontwikkelaars, toeleveranciers en installateurs, maar bijvoorbeeld ook ingenieursbureaus en adviseurs kunnen meedingen. De winnaars worden op 21 november bekendgemaakt tijdens het jaarlijkse Cobouw Event. Dan zal ook de vertrouwde Cobouw50-Award, voor de best presterende bouwonderneming van afgelopen jaar, worden uitgereikt.

Meedoen is eenvoudig. Aanmelden kan geheel kosteloos, op de site cobouwawards.nl. Daar staan ook alle voorwaarden vermeld.

Alle inzendingen zullen worden beoordeeld door vakkundige jury's.

Inzenden

Inzenden kan tot begin september via deze link:

<https://www.cobouwawards.nl/home>. Op deze website is ook meer informatie te vinden over de awards.

Jaarlijks terugkerend

Cobouw wil van de Cobouw Awards een jaarlijks terugkerende happening maken. We willen laten zien dat er in de bouw ook fantastisch mooie dingen gebeuren en worden bedacht.

'Ondernemers, ga plannen smeden voor start regiodeals'

Ondernemingsorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland roepen ondernemers op om samen met gemeenten en provincies plannen te smeden voor regiodeals. Dat zijn concrete investeringen in projecten, zoals CO2-neutrale woningen, aantrekkelijke binnensteden of nieuwe vormen van mobiliteit en moeten ervoor zorgen dat Nederlandse regio's een stevige impuls krijgen.

Plannen regiodeals

Deze maand heeft het kabinet het startsein gegeven voor een serie regiodeals en daarmee het loket geopend voor aanvragen voor een financiële impuls aan de regio's. De bijdrage per regiodeal is minimaal 5 miljoen en maximaal 40 miljoen euro, met een totaalbudget van 200 miljoen euro. Dit geld is ook beschikbaar voor deals om de circulaire economie in de regio een flinke impuls te geven.

Toekennen bijdragen

Bij het toekennen wordt gekeken naar de bijdrage aan brede welvaart, naar de mate van concrete impact op de regio, naar cofinanciering vanuit de regio en naar in hoeverre zowel publieke als private partijen bijdragen. Het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit coördineert de regiodeals.

Next level

VNO-NCW en MKB-Nederland hebben in het kader van Next Level Bruisende Steden gepleit voor regiodeals om de regionale economie een impuls te geven, middelgrote steden en regio's aantrekkelijker te maken en publiek-private samenwerking over gemeentegrenzen heen te bevorderen. In totaal is er nog ongeveer 500 miljoen beschikbaar voor deze regiodeals.

Tot 1 september kunnen er plannen worden ingediend bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RvO). Zie voor meer informatie: [Rijksoverheid: regiodeals](#) en [RvO: regiodeals](#).

Bedrijfsvoering

Kleine ondernemers nóg beter beschermd tegen lange betalingstermijnen

Vanaf 1 juli 2018 worden kleine ondernemers nóg beter beschermd tegen onredelijk lange betalingstermijnen van grote bedrijven. Betalingstermijnen van meer dan 60 dagen in bestaande contracten zijn vanaf die datum namelijk ongeldig. Consequentie daarvan is dat de wettelijke betalingstermijn van 30 dagen geldt.

Hoewel de wet 'Tegengaan van onredelijk lange betaaltermijnen' al een jaar geldt voor betalingstermijnen in nieuwe contracten, gaf deze wet grote ondernemingen één jaar de tijd om langere betalingstermijnen in bestaande contracten te verkorten tot maximaal 60 dagen. Grote bedrijven die dit hebben nagelaten, krijgen nu te maken met een betalingsafpraak van meer dan 60 dagen die nietig blijkt. Dit betekent dat de langere betalingstermijn ongeldig is en dat in plaats daarvan de wettelijke betalingstermijn van 30 dagen geldt.

Consequenties voor grote ondernemingen

Consequentie hiervan is dat kleine bedrijven dergelijke ongeldige afspraken voor niet-geschreven kunnen houden en aanspraak kunnen maken op de verschuldigde wettelijke handelsrente en incassokosten vanaf 30 dagen na ontvangst van hun factuur. Voor grote ondernemingen zijn er echter méér consequenties verbonden aan ongeldige betalingsafspraken en structureel te late betalingen. Zo wordt in de Memorie van Toelichting op de bovenvermelde wet opgemerkt dat het slechte betalingsgedrag kan doorwerken in de financiële cijfers van een onderneming. Bij structureel te late betaling moet immers een voorziening op de balans worden geplaatst voor na te vorderen wettelijke handelsrente en wel voor de duur van de verjaringstermijn van vijf jaar.

Publicatieplichtig

Aangezien grote ondernemingen publicatieplichtig zijn, wordt het slechte betalingsgedrag door publicatie van de jaarcijfers ook zichtbaar voor de buitenwereld. Zouden deze financiële verplichtingen niet uit de boeken van de onderneming in kwestie blijken, dan dient er bovendien rekening mee te worden gehouden dat een accountantsverklaring mogelijk niet wordt verleend. Voor de accountant van een grote onderneming is er nu dus meer oplettendheid geboden.

Verdere aanscherping wet

Een evaluatie van de wet staat op de agenda voor 2019, zo blijkt uit de recente brief die de staatssecretaris afgelopen maand stuurde. In deze brief wordt aangekondigd dat de wet mogelijk wordt aangescherpt als in de toekomst blijkt van verslechterd betaalgedrag.

Kleine organisaties weer vaker de dupe van spookfacturen

Bekijk binnenkomende facturen kritisch voordat u een handtekening zet. Vooral kleine organisaties zijn steeds vaker doelwit van criminelen die spookfacturen en nepcontracten aanbieden. De Fraudehelpdesk zette de aantallen op een rij: in 2016 waren er 2528 meldingen, in 2017 waren dat er 3575.

Als u zelf een factuur uitreikt, moet u een aantal gegevens verplicht vermelden. Deze verplichting komt voort uit de factuurvereisten voor de BTW. Soms is er sprake van een spookfactuur. De makers van spook- of nepfacturen gebruiken vele trucs om u te misleiden. Deze facturen voor nooit geleverde diensten of goederen worden naar veel organisaties gestuurd en leveren de makers miljoenen op.

Maatregelen tegen spookfacturen

U kunt diverse maatregelen nemen om het risico te verkleinen dat u onterecht een factuur betaalt:

- controleer of de afzender al vaker een levering heeft gedaan;
- ga na – bijvoorbeeld op de website van de afzender – of de adresgegevens op de factuur kloppen;
- vraag bij de betreffende afdeling na of de bestelling is gedaan en geleverd;
- bel naar de afzender.

Stel dat u toch een spookfactuur heeft ontvangen? Dan kunt u deze 'overeenkomst' vernietigen door middel van een brief.

Malafide contracten ook gewild bij criminelen

De Fraudehelpdesk signaleerde ook veel fraude rond nepcontracten. Een malafide adverteerder belt bijvoorbeeld naar een organisatie met de vraag of die het (niet bestaande) contract voor advertentieruimte wil verlengen. De organisatie weigert en tekent een schriftelijke opzegging die eigenlijk een contract blijkt te zijn. Of een organisatie betaalt een factuur waarop in de welbekende kleine lettertjes staat dat het om een contract gaat.

Aantal fraudegevallen ligt waarschijnlijk hoger

De Fraudehelpdesk verwacht dat het aantal fraudegevallen in werkelijkheid nog hoger ligt. Niet alle slachtoffers melden zich namelijk. Soms blijft melding ook uit omdat de bewijslast bij de gedupeerde lag. Maar sinds 2016 is die bewijslast omgedraaid: de aanbieder van een product moet nu bewijzen dat de geboden informatie afdoende en transparant is en niet in de kleine lettertjes verstopt. De wet zorgt ervoor dat zulke praktijken strafbaar zijn én dat uw organisatie makkelijker onder een overeenkomst uit kan komen als deze op misleidende wijze tot stand is gekomen. Fraudeurs kunnen maximaal twee jaar gevangenisstraf of een boete van maximaal € 81.000 riskeren. Het loont dus de moeite om fraude te melden, bijvoorbeeld bij de Fraudehelpdesk.

Stijgend verzuim in het mkb

Het gemiddelde verzuim in Nederland van medewerkers werkzaam in het mkb is in 2017 gestegen naar 3,5%, ten opzichte van 3,4% in 2016. Deze stijging zet door in de eerste 5 maanden van 2018 naar 3,8%. Van het langdurend verzuim, langer dan zes weken, valt 33% uit door psychische klachten.

Het is zorgelijk dat de stijgende lijn van verzuim binnen het mkb ook dit jaar doorzet. Een van de verklaringen hiervoor is de griepgolf eind 2017 / begin 2018, die 6 weken langer duurde dan in 2017. Een andere verklaring is de toenemende duur (aantal dagen) van het verzuim.

Medewerkers in het mkb melden zich minder vaak ziek, maar het ziek zijn duurt wel steeds langer. Als je dan bedenkt dat één verzuimdag gemiddeld 250,- euro kost, dan heeft deze stijging voor een mkb-ondernemer al snel een enorme impact.

Aandeel psychisch verzuim blijft stijgen

Inzoomend op het langdurend verzuim (>6 weken) lijkt het psychisch verzuim (waaronder stressgerelateerde klachten) licht toenemen. Waar men een medewerker bij psychisch verzuim in 2016 gemiddeld 202 dagen kwijt was, is dit in 2017 gestegen naar gemiddeld 205 dagen. Bij werkende mannen (fulltime en parttime) zijn klachten aan 'het bewegingsapparaat' de grootste oorzaak voor langdurend verzuim.

Steun vanuit overheid

Ook de overheid stuurt met de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) aan op meer aandacht voor preventie. Zo stelt de nieuwe Arbowet sinds 1 juli 2017 een overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverlener (het 'basiscontract') verplicht. Nu de overgangsregeling afgelopen 1 juli 2018 is geëindigd, neemt de kans op boetes van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid toe. En die kunnen er zeker voor een mkb-ondernemer flink inhakken.

Fiscale zaken

Nieuwe pdf Handboek Loonheffingen 2018 online

De Belastingdienst heeft de juli-editie van het Handboek Loonheffingen 2018 gepubliceerd. In de nieuwe pdf staan onder meer wijzigingen die betrekking hebben op de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) en het uitstel van de handhaving van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA).

In het tweede kwartaal van 2018 heeft de Belastingdienst een paar wijzigingen aan het Handboek Loonheffingen doorgevoerd. Door het versiebeheer dat voorin het Handboek staat, is precies terug te vinden wat er is veranderd. Het gaat om wijzigingen die in de online versie van het Handboek Loonheffingen 2018 al waren verwerkt.

Twee WTL-fouten gecorrigeerd

De grootste wijzigingen hebben betrekking op het lage-inkomensvoordeel (LIV), de loonkostenvoordelen (LKV's) en het jeugd-LIV. In hoofdstuk 26 van het Handboek Loonheffingen 2018 stond onder meer dat de Belastingdienst deze drie voordelen overmaakt naar het rekeningnummer dat hoort bij het laagste subnummer voor de loonheffingen. Dat klopt niet. De Belastingdienst maakt de tegemoetkomingen altijd over naar het rekeningnummer dat dat hoort bij subnummer L01. Als de Belastingdienst dat rekeningnummer niet heeft, krijgt uw organisatie een formulier waarmee de werkgever het kan doorgeven.

In hetzelfde hoofdstuk stond ook dat werkgevers nog recht hebben op het LIV in het aangiftetijdvak waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deze regel geldt echter niet als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt precies op de eerste dag van het aangiftetijdvak. Deze informatie is dus ook aangepast.

Opnieuw uitstel voor Wet DBA

In de nieuwe versie van het Handboek is verder verwerkt dat de handhaving van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) uitgesteld is tot 1 januari 2020. Per die datum moet de vervanger van deze wet in werking treden. In de vorige pdf van het Handboek Loonheffingen 2018 stond nog dat de Belastingdienst de Wet DBA per 1 juli 2018 zou gaan handhaven. Dat is echter alleen het geval voor kwaadwillende opdrachtgevers.

WKR: minder gerichte vrijstellingen, meer vrije ruimte?

De werkkostenregeling wordt op een aantal punten aangepast, maar blijft grotendeels hetzelfde als hij nu is. Dat zegt staatssecretaris Snel van Financiën in een Kamerbrief over de evaluatie van de WKR.

De evaluatie van de werkkostenregeling bracht eerder dit jaar al enkele mogelijke verbeterpunten voor de regeling voor vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen met zich mee. In antwoord op Kamervragen heeft staatssecretaris Snel aangegeven dat hij het systeem van de regeling wil behouden – ondanks dat de invoering van de WKR niet tot een

lastenverlichting heeft geleid. Wel onderzoekt hij een aantal manieren om de regels duidelijker en administratief minder belastend te maken.

Overleg met werkgevers

De staatssecretaris is met werkgevers in overleg om te bekijken of de volgende maatregelen zouden leiden tot de gewenste lastenverlichting en verduidelijking:

- het schrappen van bepaalde gerichte vrijstellingen in ruil voor een hogere vrije ruimte zodat meer diverse vergoedingen en verstrekkingen makkelijker onbelast kunnen blijven;
- het invoeren van een normrente voor personeelsleningen, zodat werkgevers niet meer steeds opnieuw naar de marktrente hoeven te kijken;
- de suggestie van de Belastingdienst overnemen om gerichte vrijstellingen niet langer aan te hoeven wijzen als eindheffingsloon.

Geen extra budget

Eerder bleek al dat het verhogen van de vrije ruimte met 0,1 procentpunt € 92 miljoen zou kosten, terwijl er geen extra budget voor de wijzigingen vrijgemaakt wordt. De enige manier om de vrije ruimte budgetneutraal te verhogen, is om gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen te schrappen. Hoewel dat eerder geen optie leek, onderzoekt Snel nu toch of deze oplossing ervoor zou kunnen zorgen dat meer werkgevers profiteren van de voordelen van de WKR.

Eenvoudige regeling geen optie

Hoewel het kabinet het betreurt dat de invoering van de WKR niet heeft geleid tot een lastenverlichting bij werkgevers en zij de regeling bovendien nog steeds als complex ervaren, is er volgens Snel simpelweg geen eenvoudige regeling mogelijk voor de fiscale kant van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Volgens de staatssecretaris zijn werkgevers op dit moment bovendien het meeste gebaat bij rust rond de WKR en dus niet bij ingrijpende wijzigingen in de wet- en regelgeving. Daarom is het volgens hem niet het goede moment om een nieuw systeem te introduceren.

Lonen

Lonen en salarissen per 1 april en 1 augustus 2018

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

Wijzigingen 1 april t.o.v. 1 januari 2018

In het onderhandelingsakkoord cao 2018-2019 is o.a. afgesproken dat inloopschalen alleen van toepassing zijn op:

de bouwplaatswerknemer die niet eerder in de bouw & infra heeft gewerkt, maximaal een jaar lang mag worden betaald volgens deze inloopschaal. Dit geldt niet voor de bouwplaatswerknemer die een vakopleiding in de bouw volgt of in het bezit is van een vakopleidingsdiploma of uitzendwerknemer is.

De inloopschalen zijn per 1 juli 2018 aangepast vanwege de verhoging van het minimumloon.

Wijzigingen per 1 augustus 2018 met ingang van loonperiode 9 (maandag 13 augustus – zondag 9 september)

De lonen en salarissen zijn aangepast met de loonsverhoging van 2,35%.

Overheid

Opnieuw geen quotum arbeidsbeperkten voor bedrijfsleven

Werkgevers in de marktsector hebben de doelstelling van de banenafspraken voor 2017 ruimschoots behaald. Overheidswerkgevers hebben deze doelstelling niet gehaald, maar zij krijgen waarschijnlijk voorlopig ook nog niet te maken met een quotumheffing.

De doelstelling voor werkgevers in de marktsector en overheidswerkgevers was om tot en met 2017 gezamenlijk 33.000 extra banen te realiseren ten opzichte van de nulmeting eind 2012: 23.000 banen in de marktsector en 10.000 banen bij de overheid. Gezamenlijk hebben werkgevers eind 2017 36.904 extra banen gerealiseerd en de banenafpraak dus gehaald. Dit blijkt uit een brief die staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onlangs naar de Tweede Kamer heeft gestuurd (over de zogenoemde drie-meting). Wordt er per sector gekeken, dan blijkt dat werkgevers in de marktsector tot en met 2017 30.432 extra banen hebben gerealiseerd. Zij hebben dus 7.432 meer banen gecreëerd dan de doelstelling was voor eind 2017. Overheidswerkgevers zijn echter – net als vorig jaar – tekortgeschoten. Zij hebben gezorgd voor 6.471 extra banen en daarmee de doelstelling voor eind 2017 (10.000 extra banen) niet behaald.

Wel quotum, geen quotumheffing voor overheid

Voor werkgevers in de marktsector is een verplicht quotum voor het in dienst nemen van arbeidsbeperkten en een quotumheffing voorlopig dus niet aan de orde. Voor overheidswerkgevers geldt het verplichte quotum voor het in dienst nemen van arbeidsbeperkten voor individuele werkgevers al wel, maar het ziet ernaar uit dat zij voorlopig ook nog niet hoeven te vrezen voor de quotumheffing. Er ligt namelijk een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer dat een uitstel van een jaar voor de quotumheffing regelt. Concreet betekent dit dat individuele overheidswerkgevers die in 2018 het quotum voor arbeidsbeperkten niet hebben gehaald in 2019 nog geen quotumheffing krijgen opgelegd. Dit wetsvoorstel moet nog wel worden goedgekeurd door de Eerste en Tweede Kamer. Halen individuele overheidswerkgevers in 2019 het quotum weer niet, dan kunnen zij wel te maken krijgen met een quotumheffing van € 5.000 per niet ingevulde baan.

Wat verandert er per 1 juli 2018 voor personeel en arbeid?

In vergelijking met voorgaande jaren is het rustig wat betreft de inwerkingtreding van nieuwe regels voor personeel en arbeid. Toch zijn er enkele aandachtspunten waar werkgevers rekening mee moeten houden.

De meest ingrijpende wetswijziging dit jaar vond al op 25 mei plaats: toen werd de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Veel organisaties zijn hier nog druk mee bezig. Naast de privacywetgeving zijn er dit jaar geen grote veranderingen. Het kabinet zet momenteel de aangekondigde maatregelen uit het regeerakkoord om in wetgeving. De meeste wijzigingen zijn gepland voor 1 januari 2020. Toch moeten werkgevers wel letten op enkele wijzigingen die per 1 juli 2018 plaatsvinden.

Basiscontract arbodienstverlening, minimumloon en zzp'ers

Per 1 juli 2018 verandert voor het personeelsbeleid het volgende:

- Alle organisaties moeten over een basiscontract met hun arbodienstverlener beschikken. Sinds 1 juli 2017 geldt dat alle contracten aan de nieuwe eisen van de Arbowet moeten voldoen. Voor bestaande contracten met arbodienstverleners gold een overgangsrecht van een jaar. Per 1 juli 2018 moeten ook deze overeenkomsten zijn aangepast. Mist het basiscontract, dan kan Inspectie SZW een boete opleggen aan de werkgever.
- Het wettelijk minimumloon stijgt naar € 1.594,20 bruto per maand voor werknemers van 22 jaar en ouder. Het gaat om een stijging van 1,03% ten opzichte van de eerste helft van 2018. Ook het maximumdagloon wijzigt per 1 juli 2018.
- De Belastingdienst gaat de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) voor zzp'ers handhaven bij alle kwaadwillenden. Het kabinet is weliswaar bezig met een vervanger van de Wet DBA, maar zolang deze nog niet in werking is getreden, moeten opdrachtgevers en opdrachtnemers rekening houden met de huidige regels.
- De wettelijke vakantiedagen van 2017 vervallen, tenzij een latere vervaltermijn is afgesproken of de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om de vakantiedagen op te nemen.

Sociale zaken

Compensatie transitievergoeding na ontslag wegens langdurige ziekte per 1 april 2020 van kracht

De Tweede Kamer is akkoord gegaan met het wetsvoorstel dat een compensatie regelt voor werkgevers die een transitievergoeding hebben betaald na ontslag wegens langdurige ziekte.

Het kabinet had al aangegeven vaart te willen maken met het wetsvoorstel voor de compensatie van de transitievergoeding. Het voorstel is in de Tweede Kamer als hamerstuk afgedaan (zonder stemming) en gaat nu naar de Eerste Kamer. Het Senaat zal er vermoedelijk snel naar de zomer over beslissen. De bedoeling is dat werkgevers vanaf 1 april 2020 de compensatie kunnen aanvragen. Bedrijven kunnen dan een vergoeding ontvangen voor alle (transitie)vergoedingen die betaald zijn op of na 1 juli 2015 bij ontslag vanwege langdurige ziekte. Voor de aanvraag van de compensatie moet de werkgever diverse documenten aanleveren bij UWV. Om de vergoedingen te kunnen betalen, gaat wel de uniforme Awf-premie voor werkgevers omhoog.

Uit het concept van de Regeling compensatie transitievergoeding blijkt nu dat UWV de aanvraag van de compensatie op zijn vroegst per 1 april 2020 mogelijk acht. Voor de compensatie van de transitievergoeding maakt het niet uit hoe de arbeidsovereenkomst is geëindigd: door opzegging, ontbinding, het sluiten van een beëindigingsovereenkomst of het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Compensatie binnen zes maanden aanvragen

De werkgever moet de compensatie straks binnen zes maanden na betaling van de volledige (transitie)vergoeding aanvragen bij UWV. Bij zijn aanvraag moet hij de volgende gegevens verstrekken:

- de arbeidsovereenkomst van de werknemer;
- documenten waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, zoals de beschikking van UWV met toestemming voor de opzegging of de beëindigingsovereenkomst bij ontslag met wederzijds goedvinden;
- als de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door opzegging via UWV: een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode waarin de werknemer ziek was en de naam van de bedrijfsarts;
- loonstroken waaruit blijkt hoeveel loon de werkgever tijdens ziekte heeft doorbetaald;
- de gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen;
- bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding.

Aanvraag compensatie met terugwerkende kracht

Een werkgever kan ook met terugwerkende kracht in aanmerking komen voor de compensatie. Dit kan voor een (transitie)vergoeding die hij sinds 1 juli 2015 heeft betaald aan een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd na twee jaar ziekte. De aanvraag hiervoor kan de werkgever volgens de regeling vanaf 1 april 2020 tot en met 30 september 2020 indienen.

Ziektedatum en naam van bedrijfsarts bewaren

Voor een werkgever die met terugwerkende kracht een compensatie wil ontvangen, kan bij de aanvraag de beschikking worden gebruikt die UWV heeft gegeven voor de aanvraag van een WIA- of ZW-uitkering. Als UWV deze informatie niet heeft, moet de werkgever een verklaring afleggen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Hij moet daarbij de datum vermelden waarop de werknemer ziek werd en de naam van de bedrijfsarts die de ziekte heeft vastgesteld. Voor een werkgever is het dus verstandig om deze zaken in zijn administratie te bewaren.

Andere belangrijke wijziging:

Het wetsvoorstel bevat ook nog een andere belangrijke wijziging: per 1 januari 2020 moet het afspreken van een cao-voorziening die de transitievergoeding vervangt – zoals een eigen vergoedingsregeling of scholingsfaciliteiten – alleen nog maar mogelijk zijn bij ontslag om bedrijfseconomische redenen (bijvoorbeeld bij een reorganisatie). De cao-voorziening hoeft in

dat geval dan niet meer minimaal gelijkwaardig te zijn aan de waarde van de transitievergoeding. Dat is nu nog wel het geval.

Per direct paal en perk aan opties sectorindeling WW

Met ingang van 29 juni 2018 17:00 uur zijn er drie zaken veranderd rondom de sectorpremie WW. Deze maatregelen zijn een voorbode van de afschaffing van de sectorpremie in de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB).

Per 2020 moet de WAB van kracht worden. De ministerraad heeft onlangs ingestemd met het wetsvoorstel. Eén van de maatregelen uit de WAB is het afschaffen van de sectorindeling voor de WW-premie die werkgevers betalen. Daarvoor in de plaats moet de hoogte van de WW-premie gaan afhangen van de duur van de arbeidsovereenkomst. Voor vaste contracten gaat een lage premie gelden, voor tijdelijke contracten of contracten zonder vaste arbeidsduur een hoge.

Veel verzoeken om herindeling

De sectorpremie werkt niet meer goed, omdat veel sectoromschrijvingen niet meer helemaal van deze tijd zijn en omdat veel organisaties zich met werkzaamheden bezighouden die in meerdere sectoren vallen. Voor hen is het gunstig om in de sector te worden ingedeeld met de laagste premie, wat leidt tot veel verzoeken om (gedeeltelijke) herindeling. Ook maken veel werkgevers bezwaar tegen de sector waar de Belastingdienst hen heeft ingedeeld. Dit brengt onevenredig veel werk met zich mee voor de Belastingdienst. Daar stelt het kabinet dan ook met onmiddellijke ingang paal en perk aan.

Alleen voor nieuwe gevallen

Het is sinds vrijdag 29 juni 17:00 uur niet meer mogelijk om te verzoeken om:

- een wijziging in de indeling met terugwerkende kracht;
- een gesplitste aansluiting;
- een concernaansluiting of aansluiting van nevenbedrijven of neveninstellingen.

Deze wijzigingen gelden alleen voor nieuwe gevallen. Wie al een gesplitste of groepsaansluiting heeft, mag deze houden zolang de organisatie aan de voorwaarden voldoet. En verzoeken die vrijdag 29 juni vóór 17:00 uur zijn ingediend, worden nog wel in behandeling genomen.

Geen run op verzoeken tot herindeling

Door de maatregelen per direct van kracht te laten worden, wil de ministerraad voorkomen dat er een run komt op verzoeken om herindeling met terugwerkende kracht, gesplitste aansluitingen en concernaansluitingen. Daar heeft de Belastingdienst de capaciteit niet voor.

Versoering WW gerepareerd voor Bouwnijverheid

In 2016 werden de WW en de loongerelateerde WGA (Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) versoerd. Dat betekent in de praktijk dat een werknemer die werkloos wordt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, minder lang een uitkering ontvangt. Binnen de Stichting van de Arbeid hebben werkgevers en werknemers afgesproken dit te repareren, zodat werknemers toch maximaal drie jaar lang een uitkering ontvangen. Door de Stichting van de Arbeid is een landelijke stichting PAWW in het leven geroepen. Deze stichting regelt alles om de reparatie tot stand te brengen en verzorgt de uitvoering van de regeling. In dit bericht actuele informatie over de voortgang.

De werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de Bouwnijverheid hebben via de decentrale cao-akkoorden eerder vastgelegd dat zij het eens zijn met deze reparatie en dat ze aansluiten bij de aanbevelingen die vanuit de Stichting van de Arbeid zouden volgen.

Verzamel-cao

De partijen die de cao Bouw en Infra zijn aangesloten bij een zogenaamde verzamel-cao. Aan die verzamel-cao kunnen meerdere partijen deelnemen. De verzamel-cao treedt pas in werking als de Minister van SZW deze cao algemeen verbindend heeft verklaard. Dat is nu gebeurd met een publicatie in de Staatscourant van 10 juli 2018. De avv van de cao Private Aanvulling WW

en WGA (PAWW), Bouw sector 3 no. 1 gaat in op 5 juli 2018. Naar verwachting gaat de private aanvulling WW voor de Bouwnijverheid per 1 september 2018 *) van start.

Wat betekent dit voor u als werkgever?

- De werkgever houdt vanaf 1 september 2018 *) elke maand de PAWW-bijdrage in op het brutoloon van de werknemer en draagt deze af aan de Stichting PAWW.
- Werkgevers ontvangen op korte termijn (begin augustus) een brief van de stichting PAWW, het landelijk fonds dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de PAWW-regeling.
- In de brief staat alle informatie die u nodig heeft om u als organisatie aan te melden als deelnemer. Aanmelding is verplicht.
- Het is van belang deze aanmelding zo snel mogelijk te regelen, zodat periodiek de aangifte en afdracht van de bijdragen kan plaatsvinden. Dat gaat via een simpel opgezette portal, dus met weinig administratieve rompslomp.
- Bijna alle salariskantoren hebben de aanpassingen al in hun systemen opgenomen. Overleg dit voor de zekerheid tijdig zodat je niet voor verrassingen komt te staan.
- Werkgevers en administratiekantoren kunnen via deze video zien hoe zij zich registreren voor deelname aan de PAWW.
Via deze video ziet u hoe u de aangifte voor de PAWW kunt doen.

Meer informatie

PAWW heeft een uitgebreide website met informatie over de achtergrond van de regeling en een overzicht van veel gestelde vragen en de antwoorden daarop.

PAWW krijgt van het UWV de adresgegevens van alle werkgevers met de cao-codes Bouwnijverheid. Op de website www.spaww.nl ziet u hoe u zich als werkgever kan registreren, ook in geval je uiteindelijk geen brief mocht hebben gekregen.

*) Bouwend Nederland en AFNL gaan, vanwege de bouwvakvakantie, proberen om de invoeringsdatum van 1 september a.s. verplaatst te krijgen naar 1 oktober a.s.