

Ledenbulletin nr. 9-2018
September 2018

Inhoudsopgave

Actueel

- Oproep: teken "petitie loondoorbetaling" 2
- Nieuwe cao Bouw & Infra 2018 -2019 2
- Deel uw ervaringen met regeldruk 2

Bedrijfsvoering

- AVG-toezichthouder checkt aanstelling van privacybewaker 3
- Bedrijfstakpensioenfonds kan achterstallige premie niet onbeperkt vorderen 3
- Hoe pensioenbewust zijn uw werknemers? 4
- Werken in Duitsland 4

Economische zaken

- Omzet bouw groeit met dubbele cijfers 5

Fiscale zaken

- Belastingplan 2019: huishoudens krijgen meer te besteden 6

Loonkostenberekeningen

- Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-8-2018 6

Overheid

- Maximale subsidiebedrag voor praktijkleren in 2019 omlaag 7
- Nieuwe info over LIV, jeugd-LIV en LKV's op een rijtje 7

Sociale zaken

- Geen grens voor compensatie transitievergoeding 8
- Per 2020 kortere loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers? 9
- Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in het najaar 2018 naar de Tweede Kamer 10

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW
- Belastingplan 2019
- Loonkosten Bouwplaatspersoneel 1 augustus 2018
- Specificatie premies Bouwplaatspersoneel
- Loonkosten UTA-medewerkers 1 augustus 2018
- Specificatie premies UTA-medewerkers

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

Actueel

Oproep: teken 'petitie loondoorbetaling'

AFNL en NOA roepen leden van aangesloten brancheverenigingen op de petitie 'Risico's langdurig arbeidsongeschikten voor mkb van tafel!' te ondertekenen. AFNL en NOA pleiten er al jaren voor de loondoorbetalingsplicht drastisch te verkorten en hebben hiertoe ook voorstellen gedaan richting politiek, compleet met een financieringsvoorstel.

Ondanks het feit dat in het Regeerakkoord van oktober 2017 staat dat het kabinet de loondoorbetalingsplicht in het tweede ziektejaar wil verkorten en de re-integratieplicht wil vereenvoudigen, blijft dit hangen in de sfeer van overleggen en nog eens overleggen. AFNL en NOA vinden dit onwenselijk en willen dat kabinet en politiek op korte termijn een klap geven op dit dossier en de grote financiële risico's voor ondernemers in het mkb wegnemen. Daartoe hebben ze een petitie opgesteld en vragen ze leden deze massaal te ondertekenen zodat deze binnenkort breed gesteund aan de Tweede Kamer overhandigd kan worden. Kijk op www.aannemersfederatie.nl en onderteken de petitie.

Nieuwe cao Bouw & Infra 2018-2019

De werknemers- en werkgeversorganisaties in de bouw en infra hebben op 13 april 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao. De lonen gaan gedurende de looptijd structureel met 5,35 % omhoog en ook zetten bedrijven en vakbeweging zich gezamenlijk in om nieuwe werknemers aan te trekken. Ook is afgesproken extra maatregelen te treffen die de veiligheid op de bouwplaats zal verhogen. De nieuwe cao heeft een looptijd van 21 maanden en geldt tot 31 december 2019.

De cao 2018-2019 is op 17 juli jl. voor algemeen verbindend verklaring aan het Ministerie SZW toegezonden.

De ABU en NBBU hebben bezwaar hebben aangetekend tegen algemeen verbindend verklaring van de artikelen met de nieuwe afspraken voor uitzendkrachten, t.w.:

- Onderscheid vakkracht en nieuwkomer is vervallen: artikel 6, lid 5 de werkgever moet zich ervan vergewissen dat de uitzendkracht het arbeidsvoorwaardenpakket voor de vakkracht zoals opgenomen in bijlage 2 ontvangt.
- Inloopschalen niet voor uitzendkrachten: artikel 42a, lid 7 (inloopschalen) en artikel 43, lid 6 (uta) niet van toepassing verklaren. In bijlage 10a en 10b is bij de inloopschalen toegevoegd dat deze niet gelden voor de uitzendwerknemer. Ook in bijlage 3 – buitenlandse arbeidskrachten, is de toepassing van de inloopschalen geschrapt. Ze zijn daardoor ook niet van toepassing voor buitenlandse arbeidskrachten.
- BBL-leerlingen mogen geen uitzendkrachten zijn: artikel 65 lid 2 - leerling-werknemer moet op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever in dienst zijn.

CAO-partijen hebben besloten dat geen nalevingscontrole zal plaatsvinden bij gebonden leden (bedrijven die lid zijn van een vereniging die de cao mede ondertekend) over nieuwe afspraken voor uitzendkrachten over de periode dat de cao 2018-2019 nog niet algemeen verbinden is verklaard.

De loonsverhoging per 1 augustus 2018 (uitbetaling in loonperiode 9) en overige wijzigingen moeten door gebonden leden wel worden doorgevoerd.

Zodra de cao algemeen verbindend is verklaard zullen wij hiervan melding maken.

Op de website: www.afnl-iic.nl kunt u de cao Bouw en Infra 2018-2019 downloaden.

Deel uw ervaringen met regeldruk

Het terugdringen en verbeteren van regels bespaart ondernemers en bedrijven tijd en geld. Kamerleden van de commissie voor Economische Zaken en Klimaat (EZK) willen weten hoe de regeldruk nu wordt ervaren en wat er beter kan. Daarom roept de commissie ondernemers uit het midden- en kleinbedrijf (mkb), zzp'ers en starters op om hun ervaringen te delen.

Oproep

De Kamerleden van de commissie EZK zijn benieuwd naar uw ervaringen. Hoeveel tijd bent u als ondernemer in de praktijk kwijt door bestaande en nieuwe regels? Bent u bekend met initiatieven van de overheid om de regeldruk te verminderen, zoals de mkb-toets? Of heeft u zelf wellicht suggesties om de regeldruk te verminderen of te verbeteren? De Kamerleden horen het graag van u.

Op donderdag 1 november 2018 vergadert de commissie EZK met staatssecretaris Keijzer (Economische Zaken) over regeldruk voor ondernemers. Uw ervaringen met de uitwerking van regels zijn waardevolle achtergrondinformatie voor de Kamerleden bij deze vergadering.

Uw reactie

Bent u ondernemer uit het midden- en kleinbedrijf, een zzp'er of bezig met het starten van een bedrijf? Deel uw ervaringen met de Kamerleden. Dat kan door uiterlijk 15 oktober 2018 de [enquête](#) in te vullen.

Bedrijfsvoering

AVG-toezichthouder checkt aanstelling van privacybewaker

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft de afgelopen tijd actief gecontroleerd of organisaties een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) hebben aangewezen. De meeste organisaties voldeden aan de plicht.

Onder de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) moeten sommige organisaties een FG aanwijzen. Een FG helpt bij het naleven van de privacywetgeving binnen de organisatie. De AP controleert actief of werkgevers die met een FG moeten werken ook daadwerkelijk een FG hebben benoemd. De laatste tijd zijn er zo'n 400 overheidsorganisaties (waaronder gemeenten, provincies, waterschappen en ministeries), 91 ziekenhuizen en 33 zorgverzekeraars gecontroleerd. De AP geeft aan dat van de overheidsorganisaties slechts één organisatie nog een FG moest regelen. Van de ziekenhuizen waren er twee organisaties in overtreding. De zorgverzekeraars voldeden allemaal.

Contactgegevens van FG ontbreken op website

De organisaties die nog zonder FG te werk gingen, zijn hiervoor niet hard bestraft. Ze kregen vier weken de tijd om alsnog een functionaris voor de gegevensbescherming aan te stellen. Laten ze dit na, dan kan er wel een sanctie volgen. Daarnaast hebben 20 ziekenhuizen het verzoek gekregen om alsnog de contactgegevens van de FG op hun website te vermelden. De vermelding van een direct telefoonnummer of e-mailadres is verplicht. Zo kan iedereen die dat wenst direct contact opnemen met de FG. Het is niet noodzakelijk om de naam van de FG op de site te noemen.

Niet direct hoge boetes voor ontbreken van FG

De Autoriteit Persoonsgegevens meldde toen de AVG van toepassing werd al dat de eerste controles gericht zouden zijn op de aanwezigheid van een FG. De instantie treedt in eerste instantie vooral voorlichtend en waarschuwend op. Organisaties hoeven in principe niet direct een (hoge) boete te verwachten. Na het aanstellen van een FG, moet een organisatie de privacybewaker aanmelden bij de AP. Dit is mogelijk [via de website van de toezichthouder](#).

Bedrijfstakpensioenfondsen kan achterstallige premie niet onbeperkt vorderen

Het komt regelmatig voor dat werkgevers niet zijn aangesloten bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds (Bpf) in hun sector. Als een Bpf daar achter komt, kan de werkgever meestal een premienota tegemoetzien waarmee het pensioenfonds de achterstallige premies vordert. De wet schrijft een verjaringstermijn van 5 jaar voor, maar dan moet wel helder zijn wanneer deze verjaringstermijn begint.

Een Bpf kan de achterstand terugvorderen, omdat werknemers over die periode namelijk pensioenrechten kunnen claimen bij het Bpf. Het Bpf kan de premie dan opeisen zodra een werkgever zich moet aansluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds. Rechtbank Rotterdam

bepaalde dat het Bpf dat niet onbeperkt kan doen en dat het zich moet houden aan de verjaringstermijn van 5 jaar.

Grote bedragen gemoeid met rechtszaken over premies

Bij premienota's over jaren in het verleden gaat het vaak om grote bedragen. Een werkgever kan hierdoor in flinke problemen komen, vandaar dat er veel geprocedeerd wordt over premievorderingen over het verleden. Dat bleek ook in een rechtszaak bij Rechtbank Rotterdam tussen Bedrijfstakpensioenfondsen Zorg en Welzijn en een stichting die actief is in de thuiszorg. Het pensioenfonds vorderde een premieachterstand van in totaal € 669.856,43 van de stichting.

Begindatum verjaringstermijn objectief bepalen

De rechtbank oordeelde dat de dag waarop de verjaringstermijn van 5 jaar begon te lopen, objectief bepaald moest kunnen worden. En dat was het moment dat de werkgever zich had moeten aansluiten bij het Bpf. Dat was ook het moment dat de vorderingen opeisbaar waren geworden. In deze zaak lag dat moment in 2008, verder terug dus dan de verjaringstermijn van 5 jaar.

Streep door onbeperkt opeisen van premies

De uitspraak van Rechtbank Rotterdam zet een streep door een eerdere uitspraak die gerechtshof Arnhem-Leeuwarden vorig jaar deed. Het hof oordeelde toen namelijk dat de verjaringstermijn pas begint vanaf het moment dat een Bpf besluit om de nota voor de achterstallige premie te sturen. Dat zou uit het uitvoeringsreglement van het Bpf gebleken zijn. Daardoor kon een pensioenfonds toen over alle jaren in het verleden de premie opeisen.

Pensioenfondsen stellen dat ze schade heeft geleden

Door de uitspraak van Rechtbank Rotterdam zouden bedrijfstakpensioenfondsen naar andere redenen kunnen gaan zoeken om alsnog de centen uit het verleden binnen te halen. Het Bpf zou bijvoorbeeld kunnen stellen dat het schade heeft geleden doordat de werkgever zich niet heeft aangemeld en dus geen premie heeft betaald. Dan zou de verjaringstermijn pas gaan lopen zodra het Bpf de niet aangemelde werkgever ontdekt. Het wachten is op meer rechtszaken.

Hoe pensioenbewust zijn uw werknemers?

Pensioen is belangrijk voor jong en oud. Zowel voor iemand die voor het eerst pensioen opbouwt bij een fonds. Als voor een werknemer die bijna van zijn pensioen gaat genieten. Daarom is het goed uw werknemers pensioenbewust te maken. Dat kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld via uw intranet of HRM-pakket.

Verwijs naar bpfbouw.nl

In de [HR-toolkit van bpfBOUW](#) vindt uw werknemer daar alle informatie bij elkaar over zijn pensioen.

In mijn BOUWpensioen kan uw werknemer:

- digitale post altijd en overal inzien.
- pensioenopbouw bekijken.
- waardeoverdracht aanvragen.

Voor werkgevers heeft bpfBOUW een online pensioenchecklist klaar staan die werknemers snel en makkelijk antwoord geeft op belangrijke vragen zoals: hoeveel pensioen bouw ik op? Of: Ik ga samenwonen, moet ik iets regelen voor mijn pensioen? Met de checklist weten werknemers ook gelijk wat zij zelf kunnen doen en hoe zij dat kunnen regelen.

Werken in Duitsland: Tot in privé is de eigenaar van een BV aansprakelijk voor werkzaamheden in Duitsland.

Veel Nederlandse bedrijven die werkzaam zijn in Duitsland maken vaak gebruik van onderaannemers. Net als in Nederland geldt in Duitsland ook de "wet op ketenaansprakelijkheid" (Kettenhaftung). Dit houdt in dat de hoofdaannemer ook mede aansprakelijk is voor de hele keten aan wie opdracht wordt verstrekt voor het realiseren van het

werk. Deze ketenaansprakelijkheid kan zelfs helemaal doorlopen tot de opdrachtgever. De opdrachtgever laat echter vaak een vrijwaringsclausule opnemen in de opdracht naar de hoofdaannemer die hem vrijwaart voor eventuele boeteoplegging door de Duitse overheid.

Wie betaalt uiteindelijk de Duitse boete?

Als een Duitse rechter een vonnis uitspreekt in het nadeel van de Nederlandse hoofdaannemer, kan een Nederlandse deurwaarder tot in privé, de DGA van de BV aansprakelijk stellen.

Op grond van de nieuwe Brussel Ibis Verordening kan door een rechtbank van een EU lidstaat, nu in beginsel zonder gerechtelijke toestemming, direct het vonnis ten uitvoer worden gelegd.

Mocht het zover zijn gekomen dat u te maken krijgt met een deurwaarder die de Duitse vordering komt innen, dan is het wenselijk contact op te nemen met een advocaat.

Wij adviseren in deze: Lutze Rechtsanwälte is een Duits advocatenkantoor dat Nederlandstalig advies verleent in het Duitse recht, t.w. op het gebied van het Duitse ondernemingsrecht, contractenrecht, arbeidsrecht, fusies en overnames, insolventierecht, belastingrecht en incasso.

Informatie: www.ondernemingsrecht-duitsland.nl

Duitse GMBH

Nedax adviseert haar leden om bij regelmatige projecten in Duitsland en een omzet groter dan € 200k op jaarbasis toch te overwegen om een GMBH op te richten. Een voordeel van een Duitse GMBH is dat de aansprakelijkheid van de GMBH beperkt blijft tot het bedrijfsvermogen en het Nederlandse moederbedrijf dus buiten schot blijft.

Economische zaken

Omzet bouw groeit met dubbele cijfers

De omzet van de bouw is in het tweede kwartaal van 2018 met 12 procent gestegen vergeleken met een jaar eerder. Het aantal vacatures is verder opgelopen, net als het aantal ondernemers dat aangaf last te hebben van personeelstekort. Dit meldt het CBS op basis van nieuwe kwartaalcijfers over de bouwnijverheid.

De omzet van de bouw is in het tweede kwartaal van 2018 met 12 procent gestegen vergeleken met een jaar eerder. Het aantal vacatures is verder opgelopen, net als het aantal ondernemers dat aangaf last te hebben van personeelstekort. Dit meldt het CBS op basis van nieuwe kwartaalcijfers over de bouwnijverheid.

Het omzetniveau ligt nu bijna 6 procent boven dat van topjaar 2008. Alleen de burgerlijke en utiliteitsbouw (B&U) heeft nog niet het omzetniveau van voor de crisis bereikt. Met een omzetsijging van 13,6 procent behaalden B&U-bedrijven wel de hoogste groei in een tweede kwartaal sinds 2008. Bedrijven in de grond-, water- en wegenbouw (GWW) zagen hun omzet met 12,5 procent groeien. Bij gespecialiseerde bouwbedrijven zoals installatie- en afwerkingsbedrijven, bedroeg de omzetsijging 10,5 procent.

Middelgrote bouwbedrijven met 10-100 werkzame personen hebben het omzetniveau van voor de crisis nog niet bereikt. Hun omzet lag in het tweede kwartaal van 2018 bijna 13 procent onder dat van voor de crisis. Bij kleine bouwbedrijven tot 10 werkzame personen ligt het omzetniveau al weer ruim drie jaar boven dat van 2008. Bij grote bedrijven vanaf 100 werkzame personen lag het omzetniveau dit jaar voor het eerst boven dat van 2008.

Minder faillissementen, meer vacatures

In de eerste twee kwartalen van 2018 zijn 192 faillissementen uitgesproken in de bouw. Een jaar eerder waren dat er in dezelfde periode nog 253; een daling van bijna een kwart.

Het aantal openstaande vacatures liep op tot 16,3 duizend aan het eind van het tweede kwartaal, het hoogste aantal in bijna tien jaar tijd. Het ondernemersvertrouwen van de bouwers was aan het begin van het derde kwartaal met 32,5 relatief hoog. Wel gaven weer meer ondernemers aan dat een tekort aan arbeidskrachten de productie belemmert.

Uit onderzoek blijkt dat van de verdwenen bouwvakkers in de periode na de crisis van 2008 circa 15 procent in 2016 weer was teruggekeerd in de bouw.

Voor 4,4 miljard euro aan bouwkosten vergund

De totale bouwkosten van afgegeven vergunningen voor de bouw en verbouw van woningen en bedrijfsgebouwen kwamen in het tweede kwartaal uit op bijna 4,4 miljard euro, ruim 10 procent meer dan een jaar eerder. De vergunde bouwkosten voor de bouw en verbouw van bedrijfsgebouwen nog sterker. Deze kwam uit op bijna 1,8 miljard euro en lag daarmee ruim 29 procent hoger dan een jaar eerder. Bij bedrijfsgebouwen gaat het onder andere om bedrijfshallen, agrarische gebouwen, kantoren en scholen.

Voor de bouw en verbouw van woningen werd voor 2,6 miljard euro aan bouwkosten vergunningen afgegeven, ongeveer evenveel als in het tweede kwartaal van 2017. Voor de nieuwbouw van woningen werd voor 14 801 woningen een vergunning afgegeven, dat is bijna 8 procent minder dan in het tweede kwartaal van 2017.

De bouwkosten in een afgegeven vergunning betreffen een schatting van de waarde van de materiaal- en arbeidskosten van de bouwopdracht. In deze telling van de bouwkosten zijn alleen verleende bouwvergunningen van 50 duizend euro of hoger meegenomen.

Fiscale zaken

Belastingplan 2019: huishoudens krijgen meer te besteden

Het belastingstelsel verandert. We vergroenen, de belasting op consumptie gaat omhoog en belangrijk: het kabinet maakt werk lonender. De belastingtarieven gaan omlaag en de heffingskortingen (de belastingkortingen) omhoog. Door de maatregelen die het kabinet neemt gaat 96% van de mensen er volgend jaar in koopkracht op vooruit.

Het kabinet neemt daarnaast maatregelen om belastingontwijking en -ontduiking tegen te gaan en die goed zijn voor het Nederlandse vestigingsklimaat. Per saldo gaan vrijwel alle ondernemers en bedrijven erop vooruit tijdens deze kabinetsperiode.

Dit staat in het pakket [Belastingplan 2019](#), dat staatssecretaris Snel van Financiën op 18 september jl. aan de Tweede Kamer heeft aangeboden. Gemiddeld hebben huishoudens € 500 meer te besteden, waarbij werkenden het meest van de kabinetsmaatregelen profiteren.

In de bijlage worden de belangrijkste maatregelen nader toegelicht.

Loonkosten berekeningen

Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-8-2018

Als bijlagen treft u de voorbeeldberekening loonkosten van bouwplaats- en UTA-medewerkers aan, alsmede de toelichting.

Loonkostenstijging bouwplaatsmedewerkers

2,44 % ten opzichte van 1 januari 2018

4,02 % ten opzichte van 1 juli 2017

Loonkostenstijging UTA-medewerkers

2,36 % ten opzichte van 1 januari 2018

3,66 % ten opzichte van 1 juli 2017

Toelichting loonkosten

De lonen zijn met ingang van 1 augustus 2018 (4 weken: loonperiode 9) met 2,35 % verhoogd.

Zelf uw loonkosten berekenen

Weet u wat de loonkosten zijn van uw werknemers? Veel, met name kleine, werkgevers hebben onvoldoende inzicht in de loonkosten van hun werknemers. Het is belangrijk om te weten wat uw loonkosten zijn omdat uw aanneemsom of uurtarief daarop is gebaseerd.

Op de AFNL website: www.aannemersfederatie.nl vindt u in dossiers een loonkosten-berekenaar. U moet wel een inlogcode hebben om toegang te krijgen.

De loonkostenberekenaar is eenvoudig in te vullen omdat per kostenpost informatie is bijgevoegd. De belangrijkste gegevens vindt u op de loonstrook van een werknemer.

Overheid

Maximale subsidiebedrag voor praktijkleren in 2019 omlaag

Werkgevers die een praktijk- of werkpleerplaats aan BBL-leerlingen aanbieden, kunnen komend schooljaar hiervoor maximaal € 2.500 ontvangen. Afgelopen schooljaar bedroeg dit maximum nog € 2.700.

Een tijdlang was het onzeker of de subsidieregeling praktijkleren ook voor het schooljaar 2018/2019 beschikbaar zou zijn. In de zomer maakte minister Van Engelshoven van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) bekend dat de subsidieregeling verlengd zou worden voor het komende schooljaar. Over de omvang van het subsidiebudget bleef echter onduidelijkheid bestaan. In de Rijksbegroting 2019 van het ministerie van OCW is deze onduidelijkheid nu weggenomen. Uit het Prinsjesdagdocument blijkt dat het kabinet het totale subsidiebudget met € 19,5 miljoen inkort.

Korting subsidiebudget moet tegenvaller opvangen

De korting van € 19,5 miljoen is nodig om een tegenvaller op de zogeheten leerling- en studentenraming en de studiefinancieringsraming te dekken. De subsidiebudgetten voor de verschillende opleidingscategorieën onder de subsidieregeling praktijkleren gaan allemaal wat omlaag in het schooljaar 2018/2019. Een vervelende consequentie van de korting op het subsidiebudget is dat het maximale subsidiebedrag per gerealiseerde praktijkleerplaats of werkpleerplaats wordt verlaagd van € 2.700 naar € 2.500. Werkgevers zullen dus minder geld ontvangen.

Subsidieregeling praktijkleren na schooljaar 2018/2019?

In de begroting wordt gesproken over een incidentele verlaging van het subsidiebudget. Of het kabinet de subsidieregeling praktijkleren ook in de jaren ná 2019 voortzet en onder welke voorwaarden, zal later moeten blijken. Werkgeversvertegenwoordiger MKB-Nederland heeft al laten weten elke bezuiniging op de subsidieregeling onacceptabel te vinden, zeker nu de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt. Het kabinet zou juist meer geld moeten uittrekken voor de regeling.

Nieuwe info over LIV, jeugd-LIV en LKV's op een rijtje

Onlangs is de derde versie van het kennisdocument Wet tegemoetkoming loondomein (WTL) gepubliceerd. In deze nieuwe editie staat de meest recente informatie over de drie tegemoetkomingen uit de WTL: het LIV, het jeugd-LIV en het LKV.

In het kennisdocument van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staan veelgestelde vragen over het lage-inkomensvoordeel (LIV), het jeugd-LIV en de loonkostenvoordelen (LKV's) uit de WTL. In de nieuwste versie van het document staan niet alleen tekstuele wijzigingen, maar zijn er ook vragen en antwoorden aangepast en nieuwe toegevoegd. Het gaat daarbij niet om informatie die nog niet bekend was, maar wel om informatie die nog niet (correct) in het kennisdocument 2.0 stond.

Wijzigingen op een rij

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de vorige versie van het kennisdocument, zijn:

- De uurloongrenzen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) voor 2018 zijn toegevoegd.
- Er is verduidelijkt dat het LIV wel geldt voor werknemers met loonkostensubsidie, maar niet voor werknemers met loondispensatie.
- Het jaarloon van de werknemer voor het LIV en jeugd-LIV is verduidelijkt. Dit is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat u in een kalenderjaar betaalt zolang hij bij u in dienst is en is verzekerd voor minstens één werknemersverzekering.
- De voorwaarden voor het ontvangen van een LKV (tool) zijn uitgebreider omschreven.

- Er is verhelderd welke doelgroepverklaringen bij de gemeente en welke bij UWV aangevraagd moeten worden.
- De regels voor stagiairs en LKV's zijn verduidelijkt, zodat werkgevers niet langer een LKV mislopen als zij een stagiair na de stageperiode een arbeidscontract aanbieden.

LIV 2017 nu uitbetaald

Werkgevers krijgen de uitbetaling van het LIV over 2017 vanaf 12 september 2018 – of binnen zes weken na de dagtekening van de definitieve beschikking – uitgekeerd. Bezwaar aantekenen moet binnen diezelfde zes weken!

Sociale zaken

Geen grens voor compensatie transitievergoeding

Het aantal werknemers dat een werkgever in dienst mag hebben voor de compensatie van de transitievergoeding. Zowel kleine(re) als grote(re) organisaties kunnen dus in aanmerking komen voor de compensatie.

Toen de Eerste Kamer het wetsvoorstel voor de compensatie van de transitievergoeding aannam, stelde GroenLinks de vraag of de compensatie voor alle werkgevers geldt of dat er een grens is voor de omvang van de werkgever om voor deze compensatie in aanmerking te komen. In een Kamerbrief heeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onlangs laten weten dat de compensatie geldt voor iedere werkgever die aan de voorwaarden voldoet. De omvang van de organisatie speelt hierbij geen rol.

Compensatie is maximaal de transitievergoeding

Werkgevers kunnen gebruikmaken van de compensatieregeling als zij een werknemer na twee jaar ziekte ontslaan. Zij krijgen dan een compensatie ter hoogte van de betaalde transitievergoeding of – als dit bedrag lager is dan de transitievergoeding – de hoogte van de loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. Ook als de werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, kan de werkgever compensatie krijgen voor de betaalde ontslagvergoeding. Hoewel de werkgever in dat geval zelf mag bepalen hoe hoog het bedrag is dat hij aan de werknemer meegeeft (hoger of lager dan de transitievergoeding), is de compensatie gemaximeerd tot het bedrag van de wettelijke transitievergoeding die de werkgever zou moeten betalen bij ontslag via UWV of de kantonrechter.

Regelingen voor kleine werkgevers

In de brief haalt minister Koolmees verder nog aan dat er wel twee andere regelingen zijn met betrekking tot de transitievergoeding die alleen voor werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst gelden:

- Overbruggingsregeling voor werkgevers die in een financieel slechte situatie zitten. Zij hoeven het aantal gewerkte jaren van werknemers vóór 1 mei 2013 niet mee te rekenen voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding. Mogelijk worden de voorwaarden van deze overbruggingsregeling in de toekomst verruimd.
- Regeling voor werknemers van 50 jaar of ouder. Zij hebben normaal gesproken recht op een hogere transitievergoeding, maar dit geldt niet voor werknemers die in dienst zijn bij een werkgever met minder dan 25 werknemers. De opbouw van de transitievergoeding blijft dan hetzelfde na het bereiken van de 50-jarige leeftijd.

Aanvragen compensatie transitievergoeding

Werkgevers kunnen de compensatie straks aanvragen bij UWV. Bij de aanvraag moeten zij bepaalde gegevens aanleveren, t.w.

- 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.

UWV heeft aangegeven dat de aanvraag op zijn vroegst per 1 april 2020 mogelijk is. Wat de precieze ingangsdatum van de nieuwe wet is, staat echter nog niet met zekerheid vast. Wel is duidelijk dat werkgevers de compensatie ook met terugwerkende kracht kunnen ontvangen voor (transitie)vergoedingen die zij sinds 1 juli 2015 hebben betaald. Het is voor werkgevers daarom belangrijk om de documenten van een zieke werknemer die zij ontslaan of hebben ontslagen goed te bewaren.

Wat als de werkgever niet meer over alle gegevens beschikt?

Voor aanvragen die met terugwerkende kracht worden ingediend, zal UWV in haar administratie nazoeken of de werkgever een beschikking heeft gekregen voor de aanvraag van een WIA-uitkering of – als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd – een Ziektewetuitkering. Hieruit blijkt dan dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Als UWV niet over deze informatie beschikt, moet de werkgever een verklaring afleggen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Hierbij moet hij de aanvangsdatum van de ziekte en de naam van de bedrijfsarts die de ziekte heeft vastgesteld vermelden.

Krijgt werkgever ook compensatie voor slapend dienstverband?

Een werkgever krijgt geen compensatie voor het deel van de transitievergoeding dat de werknemer heeft opgebouwd na de tweejaar durende loondoorbetalingsplicht. Heeft een werkgever een werknemer na twee jaar ziekte in dienst gehouden en wil hij hem uiteindelijk toch ontslaan, dan kan de transitievergoeding behoorlijk zijn opgelopen. De werkgever krijgt dan alleen compensatie voor de transitievergoeding die de werknemer tot aan het einde van de loondoorbetalingsplicht heeft opgebouwd.

Geldt de compensatie ook bij ontslag met wederzijds goedvinden?

Hoewel de werkgever bij ontslag met wederzijds goedvinden geen transitievergoeding verschuldigd is, krijgt hij wel compensatie als hij na twee jaar ziekte een beëindigingsovereenkomst met de werknemer sluit en daarbij een vergoeding toekent. De wetgever heeft dit gedaan om te voorkomen dat werkgevers alleen voor het verkrijgen van de compensatie de ontslagroute via UWV of de kantonrechter bewandelen. Daarnaast krijgen werknemers in de praktijk vaak ook een ontslagvergoeding als zij met hun werkgever een beëindigingsovereenkomst afspreken.

Voorwaarde voor de compensatie is wel dat de werknemer twee jaar ziek is geweest. Een werkgever die voortijdig een beëindigingsovereenkomst met de werknemer sluit – bijvoorbeeld vanwege een geslaagd tweede spoortraject – en hierbij een vergoeding afsprekt, krijgt dus geen compensatie. Daarnaast moet de arbeidsovereenkomst zijn beëindigd vanwege ziekte en niet vanwege een andere reden.

Per 2020 kortere loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers?

De verkorting van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor kleine werkgevers is nog niet van de baan. In de begroting SZW is budget voor de maatregel gereserveerd.

In het regeerakkoord werden vorig jaar een aantal maatregelen aangekondigd om de lasten voor werkgevers te verlichten rond de loondoorbetaling bij ziekte. Eén van die maatregelen was dat de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor werkgevers met minder dan 25 werknemers verkort zou worden naar maximaal één jaar. In het tweede ziektejaar zou UWV de loondoorbetaling en re-integratieplichten dan overnemen. Er was veel kritiek op deze plannen, maar er is wel geld voor de maatregelen gereserveerd in de begroting van SZW (onder onvoorziene uitgaven). In de begroting geeft het kabinet aan open te staan voor voorstellen van sociale partners met betrekking tot dit onderwerp.

Geen loonsanctie meer voor eigenrisicodragers

Naast de verkorting van de loondoorbetalingsplicht stonden in het regeerakkoord ook een aantal andere maatregelen die betrekking hebben op ziekte en arbeidsongeschiktheid:

- Verkorting van de periode dat een werknemer in de WGA meetelt voor de hoogte van de premie van tien jaar naar vijf jaar.
- Het schrappen van de mogelijkheid van UWV om een loonsanctie te geven aan eigenrisicodragers vanwege het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen. Publiek verzekerden zouden bovendien de mogelijkheid krijgen om een tussentijds oordeel aan te vragen bij UWV over hun voorgenomen re-integratieplannen in het tweede ziektejaar.

De Tweede Kamer wordt in het najaar geïnformeerd over de uitwerking van deze maatregelen. Volgens de begroting zouden deze per 2020 in werking kunnen treden.

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in het najaar 2018 naar de Tweede Kamer

Het kabinet stuurt het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) dit najaar naar de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers een vast contract aan te bieden.

In de WAB zijn onder meer wijzigingen in het ontslagrecht, de transitievergoeding, flexibele arbeid en de financiering van de Werkloosheidswet (WW) geregeld. Uit de begroting SZW blijkt dat dit wetsvoorstel dit najaar nog bij de Tweede Kamer komt te liggen. De beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel is – zoals eerder ook werd aangekondigd – 1 januari 2020.

Belangrijkste maatregelen uit de WAB

In de WAB zijn de plannen uitgewerkt die vorig jaar in het regeerakkoord zijn opgenomen. Het gaat onder meer om de volgende maatregelen.

- Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De vereiste dat zij hiervoor minimaal twee jaar in dienst moeten zijn, vervalt.
- Werknemers krijgen weer na drie jaar recht op een vast contract in plaats van de huidige twee jaar. De ketenbepaling wordt dus weer verlengd.
- Er komt een nieuwe ontslaggrond bij: de i-grond. Hierdoor kan een werkgever verschillende ontslagredenen met elkaar combineren in een ontbindingsverzoek.
- Een werkgever kan straks een proeftijd van maximaal vijf maanden afspreken in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een tijdelijk contract van twee jaar of langer mag de werkgever straks een proeftijd van maximaal drie maanden met de werknemer overeenkomen.
- Er komen strengere regels voor de beschikbaarheid van oproepkrachten. Zo is een oproepkracht straks alleen verplicht om gehoor te geven aan een oproep als de werkgever hem minimaal vier dagen van tevoren heeft opgeroepen.
- Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst zijn.
- De sectorpremie ww wordt afgeschaft en werkgevers gaan een hogere WW-premie betalen voor werknemers met een flexibel contract dan voor werknemers met een vast contract.