

Ledenbulletin nr. 10-2018
Oktober 2018

Inhoudsopgave

Actueel

- Nieuwe opleidingen GAan in de Bouw van start! 2

Arbeidsrecht

- Hoge Raad: recht op transitievergoeding bij urenvermindering 3

Bedrijfsvoering

- AVG: wat te doen met e-mailaccount van ex-werknemer? 4
- Nieuwe werknemer in dienst? Informeer bpfBOUW direct! 4
- Ook DIA-uitnodiging voor 64-jarigen 5
- Meerderheid DGA's met pensioen in eigen beheer maakt geen gebruik van faciliteiten 5

Economische zaken

- EIB: Bouwraming 2018 7

Overheid

- Meldingsplicht voor buitenlandse werknemers werkzaam in Nederland weer uitgesteld 7
- Werken in België: ZZP-er heeft een Limosa meldingsplicht in België 8
- Werken in Duitsland: Zoll/douane medling 9
- Tweede Kamer stemt in met WIEG voor geboorteverlof 10

Sociale zaken

- Compensatie transitievergoeding voor werkgevers 11

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW
- Infoblad compensatie transitievergoeding
- EIB Bouwraming 2018

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

Actueel

Nieuwe opleidingen GAan in de Bouw van start!

Duizenden en duizenden nieuwe vakmannen heeft de gespecialiseerde aannemerij de komende jaren nodig. Om deze flinke opgave het hoofd te bieden, heeft de sector zelf een nieuw opleidingssysteem opgetuigd: GAan in de Bouw. Het is geen standaard opleiding, maar een met een modulair systeem. Maandag 22 oktober ging de eerste cursus, dakdekken Hellende Daken, van start.

Een schreeuwend tekort aan vakmannen, een wildgroei op de bouwplaats van mensen die elkaar niet verstaan of begrijpen en een groeiende groep schijnzelfstandigen. Dat is de realiteit vandaag de dag in de bouw en daar moet iets aan gebeuren, vinden de oprichters van GAan in de bouw. Zij zagen deze situatie al jaren eerder aankomen en daarom besloten ze vijf jaar geleden al een nieuw opleidingssysteem op te tuigen.

Tegenslagen

Makkelijk ging het allemaal niet, de oprichters hadden te maken met veel tegenslagen, maar maandag 22 oktober was de eerste opleidingsrichting van GAan in de Bouw dan eindelijk realiteit. Acht leerlingen gingen van start met een cursus dakdekken en de verwachting is dat de andere opleidingsrichtingen, metselen, voegen en lijmen, nog dit jaar starten.

Een eigen opleiding starten is de laatste tijd niet zo bijzonder meer, want door het personeelstekort ontpoppen er overal initiatieven. Maar toch is GAan in de Bouw wezenlijk anders dan bijvoorbeeld een metselopleiding bij een bouwbedrijf. Ten eerste omdat leerlingen in tegenstelling tot andere bouwopleidingen een Europese certificering krijgen, een NLQF-certificering. Dat regelt dat opleidingen over heel Europa op hetzelfde niveau worden opgeschaald. En dat is hard nodig omdat de bouw steeds meer te maken krijgt met Poolse, Hongaarse, Roemeense en Tsjechische medewerkers of zzp'ers.

Niet vast aan een strak rooster

Daarnaast is de opleidingsstructuur modulair, wat ook vrij uniek is in ons land. Leerlingen worden niet voor twee jaar lang dag in dag uit in de schoolbanken gezet, maar kunnen zelf kiezen welke cursussen ze volgen. Ze zitten dus niet vast aan een strak rooster, maar bepalen zelf wanneer en op welke locatie (er zijn er twintig over het hele land) ze de modules willen volgen. De lessen duren enkele dagen en voor elke module kunnen leerlingen certificaten halen. Met die certificaten kunnen ze uiteindelijk een volwaardig MBO-diploma halen. Dit stukje flexibiliteit is nodig om de opleidingen aantrekkelijker te maken. Veel jongeren en zij-instromers kiezen tegenwoordig niet meer voor die ene tak in de bouw, zij willen van alles wat weten. Als je bijvoorbeeld denkt aan isolatiewerk, dat heeft veel elementen in zich, het is niet alleen werk voor een voeger of voor een dakdekker. Het is daarom aantrekkelijk voor jongeren om meerdere disciplines te kunnen volgen.

Flexibiliteit van wezenlijk belang

Onderzoeksinstituut EIB stelde in haar laatste rapport ook al dat flexibiliteit van wezenlijk belang is om meer leerlingen te trekken. Veel bouwopleidingen zitten nu te strak georganiseerd in elkaar. Het scheelt enorm als leerlingen een opleiding niet in een keer hoeven te doen. Dan kunnen ze in gesprek met hun werkgever welke tijd het beste uitkomt om een paar dagen vrijaf te krijgen. Het speelt daarmee veel meer in op behoeften van zij-instromers en dat is toch de doelgroep waar onze sector het de komende jaren van moet hebben.

Dat het opleidingssysteem van GAan in de Bouw zo wezenlijk anders is dan bestaande ROC-opleidingen, is jaren geleden ontstaan, toen bleek dat ROC's en het bedrijfsleven niet wilden investeren in de stichting. Dat heeft een hoop tegenslagen opgeleverd en daardoor heeft het zo lang geduurd voordat we van start konden gaan. Het noopte tot een aanpak die wezenlijk verschilde van de klassieke en reguliere bbl- of boltrajecten. Er werd een systeem bedacht waarin de bedrijven en leerlingen zelf de kosten zouden ophoesten.

295 euro per dag

Voor een cursus moeten leerlingen of bedrijven daarom nu 295 euro per dag aftikken. En dat is nog niet veel omdat de stichting allerlei manieren heeft bedacht om de kosten zo laag mogelijk te houden. Zo maakt GAan in de Bouw gebruik van bestaande locaties en krijgen ze materialen

van toeleveranciers aangeleverd. Maar geprobeerd wordt dit nog goedkoper te maken. Want eigenlijk komt deze opleidingsstructuur in aanmerking voor overheidsfinanciering, want leerlingen kunnen een volwaardig MBO-diploma halen. Dus wordt hierover binnenkort het gesprek met de overheid aangegaan.

Wet Kwaliteitsborging in opleidingsprogramma

Het opleidingsprogramma focust zich in eerste instantie natuurlijk op het kundig opleiden van nieuwe vakmannen, maar gaat ook de Wet Privatisering Kwaliteitsborging behandelen. Die wet gaat heel wat teweeg brengen, en de vraag is of onze mensen, ondernemers en medewerkers, daar voldoende op zijn voorbereid. Wij willen leerlingen er al bewust van maken wat de consequenties kunnen zijn als ze in hun werk nalatig zijn.

Daarnaast staat ook de duurzaamheidsopgave in de cursussen centraal. Want ook dat is een onderwerp waar de Gespecialiseerde Aannemerij de komende jaren veel mee te maken krijgt.

Niet de illusie dat we het hele tekort oplossen

Met de nieuwe opleidingsstructuur hoopt GAAn in de Bouw een flinke instroom te bereiken. Maar of het ook gaat zorgen voor die 7600 nieuwe arbeidskrachten die de sector volgens het EIB nodig heeft is nog twijfelachtig. Volgens het onderzoeksinstituut is het vrijwel onmogelijk om de instroomaantallen op zo'n hoog niveau te krijgen dat het personeelstekort wordt opgelost, want zelfs in de hoogtijjaren voor de crisis waren er niet duizenden bouwleerlingen. Dus heeft GAAn in de Bouw ook niet de illusie dat ze er echt zoveel kunnen opleiden. Toch hoopt men een eind te komen. GAAn in de Bouw heeft nu al zoveel belangstelling gekregen. Veel bedrijven vonden dat GAAn in de Bouw al veel eerder had moeten beginnen.

Niet uitgesloten wordt dat, als de opleidingen metselen, voegen, dakdekken en lijmen, succesvol blijken te zijn, meer cursussen worden gestart voor beroepen in de gespecialiseerde aannemerij.

Website

Voor nadere informatie en het aanmelden voor de verschillende nieuwe opleidingen kunt u terecht op de nieuwe website www.gaanindebouw.nl.

Arbeidsrecht

Hoge Raad: recht op transitievergoeding bij urenvermindering

Moet een werknemer minder gaan werken na langdurige ziekte of gewijzigde bedrijfseconomische omstandigheden, dan heeft hij recht op een gedeeltelijke transitievergoeding. Dit geldt ook als de werkgever en werknemer de urenvermindering in overleg afspreken, zo blijkt uit een arrest van de Hoge Raad.

In de zaak ging het om een werkneemster van wie de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte werd beëindigd. Ze kreeg wel meteen een nieuw dienstverband, waarbij zij haar werkzaamheden voor 55% voortzette. Voor de vermindering van haar arbeidsuren wilde de werkneemster graag een transitievergoeding ontvangen. Toen de werkgever dit weigerde te betalen, stapte de werkneemster naar de kantonrechter. Deze wees de gedeeltelijke transitievergoeding aan de werkneemster toe, maar in hoger beroep oordeelde het gerechtshof anders. Volgens het hof was er door de urenvermindering slechts sprake van een aanpassing van de arbeidsovereenkomst (en niet van ontslag) en had de werkneemster volgens de wet in zo'n situatie geen recht op een transitievergoeding. Het hof nam daarbij in overweging dat de urenvermindering in overleg met de werkneemster tot stand was gekomen.

Recht op gedeeltelijke transitievergoeding

De Hoge Raad oordeelde echter dat een werknemer wél recht op een gedeeltelijke transitievergoeding heeft als zijn arbeidsplaats gedeeltelijk vervalt door bedrijfseconomische omstandigheden of blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Deze omstandigheden behoren volgens de Raad niet voor rekening van de werknemer te komen, omdat het onredelijk zou zijn als hij door de urenvermindering uiteindelijk bij een eventueel ontslag voor een lagere transitievergoeding in aanmerking zou komen.

Vermindering arbeidsduur moet substantieel en structureel zijn

De Raad stelde wel twee voorwaarden aan het toekennen van de gedeeltelijke transitievergoeding. De vermindering van de arbeidsduur moet:

- substantieel zijn: het gaat dan om een vermindering van de arbeidsduur van minstens 20%.
- structureel zijn: dat wil zeggen dat de vermindering naar redelijke verwachting blijvend moet zijn.

De werkgever moet bij de berekening van de transitievergoeding in zo'n geval uitgaan van het salaris dat de werknemer over het urenverlies werkte. Een voorbeeld: een werknemer werkte eerst 40 uur en na de urenvermindering 24 uur. De werkgever moet het salaris dat de werknemer op basis van 40 uur verdiende dan terugrekenen naar 16 uur (het urenverlies) en dit als uitgangspunt gebruiken voor de berekening van de transitievergoeding.

Bedrijfsvoering

AVG: wat te doen met e-mailaccount van ex-werknemer?

Als een werknemer uit dienst treedt, kan het handig zijn om zijn zakelijke e-mailaccount nog even aan te houden of de mails automatisch door te sturen naar een collega. Maar houdt de werkgever dan voldoende rekening met de privacy van de ex-werknemer?

Veel werkgevers willen zicht houden op e-mails van klanten of relaties die na uitdiensttreding nog binnenkomen op het zakelijke mailaccount van een ex-werknemer. Toch is het de vraag of dit is toegestaan; de werkgever maakt hiermee immers inbreuk op de privacy van de ex-werknemer. Op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn er twee grondslagen waar de werkgever in zo'n geval een beroep op zou kunnen doen: toestemming en het gerechtvaardigd belang.

Zakelijke mail bekijken mag, privémail niet

Het toestemmingsvereiste uit de AVG is niet verstandig om als grondslag te gebruiken vanwege de gezagsverhouding tussen een werkgever en (ex-)werknemer. Wel zou de werkgever het zakelijke e-mailaccount van de ex-werknemer kunnen aanhouden op basis van een gerechtvaardigd belang. De werkgever heeft immers een bedrijfsbelang om klanten of relaties die het oude e-mailadres gebruiken alsnog te helpen. Bij het inzien van de e-mails moet de werkgever voorkomen dat hij (of collega's) privémails bekijken die op het zakelijke e-mailaccount eventueel nog binnenkomen. In de praktijk is dit uiteraard wel lastig te controleren.

Termijn verbinden aan inzien e-mailaccount

Daarnaast moet de werkgever een bepaalde termijn verbinden aan het inzien van het e-mailaccount van de ex-werknemer. Hoelang deze termijn kan zijn, hangt onder meer af van de functie die de ex-werknemer uitoefende. Als hij een commerciële functie had met veel klantcontact, zal een langere termijn zijn toegestaan dan bijvoorbeeld bij een administratieve functie. Gemiddeld genomen is een periode van zes maanden na uitdiensttreding redelijk.

Informeel werknemers vooraf

Het is voor de werkgever verstandig om werknemers vooraf te informeren over de mogelijkheid tot het aanhouden van het e-mailaccount bij uitdiensttreding. Hij kan dit bijvoorbeeld opnemen in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement.

Nieuwe werknemer in dienst? Informeer bpfBOUW direct!

Pensioen is een waardevolle arbeidsvoorwaarde. Voor zowel werkgevers als werknemers. Dat geldt voor later is belangrijk voor uw werknemers. Voor nieuwe werknemers is het noodzakelijk dat zij weten of zij iets voor hun nieuwe pensioen moeten regelen, zoals waardeoverdracht. Of informatie, bijvoorbeeld partner aanmelden, moeten doorgeven aan bpfBOUW.

Informeel bpfBOUW tijdig

Loon- en premiegegevens vormen de basis voor opgebouwde pensioenaanspraken zoals uw werknemers die zien in 'Mijn Bouwpensioen' en op het jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht of

ook wel UPO. Dat u of uw administratiekantoor de loon- en premiegegevens op tijd én foutloos doorgeeft, is dus belangrijk. Alleen als u zorgt dat bpfBOUW tijdig weet dat u nieuwe mensen in dienst heeft, helpt u bpfBOUW uw werknemers optimaal te informeren over de start van hun deelname aan de pensioenregeling. Een nieuwe werknemer geeft u door middel van de loon- en premiegegevens door. Wanneer levert u loon- en premiegegevens aan? Dat doet u binnen 2 weken na de eerste én na iedere loonbetaling.

Met pensioen 1,2,3 goed geïnformeerd

Wijs nieuw personeel direct op het pensioen 1,2,3. Het geeft uw nieuwe werknemer alle benodigde informatie over het Bouwpensioen. Informatie die uw nieuwe werknemer binnen drie maanden hoort te krijgen. Bovendien voldoet u zo ook aan uw wettelijke informatieverplichting. Pensioen 1-2-3 vindt u via: bpfbouw.nl > uw-pensioen > pensioen-1-2-3. Voorbereid zijn op de pensioenvragen van nieuwe werknemers? Met de checklist 'Wegwijs in uw pensioen' geeft u werknemers snel en makkelijk antwoord. Vind de antwoorden in 'Wegwijs in uw pensioen' > nieuwe werknemer.

Ook DIA-uitnodiging voor 64-jarigen

De maximum-leeftijd voor het uitnodigen van werknemers voor een DIA was tot nog toe 62 jaar. Omdat veel werknemers ook na hun 62e jaar blijven werken hebben cao-partijen besloten de maximum-leeftijd te verhogen tot 64 jaar. Nu worden ook de 64-jarigen worden uitgenodigd voor een DIA: PAGO + DIA-adviesgesprek. Werknemers ouder dan 64 jaar ontvangen geen uitnodiging meer, maar kunnen - zolang zij niet met pensioen zijn – altijd via de arbodienst een DIA aanvragen.

De DIA-uitnodiging voor 16-jarigen komt daarentegen te vervallen. De werknemer ontvangt nu vanaf 20 jaar de eerste uitnodiging voor de DIA. Eén van de redenen is dat werknemers bij binnenkomst in de bedrijfstak een Intredekeuring ondergaan. Ook ontvangen zij na één jaar werkzaam in de bedrijfstak te zijn, een uitnodiging voor het AGO-J (Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren).

Meerderheid DGA's met pensioen in eigen beheer maakt geen gebruik van nieuwe fiscale faciliteiten

Sinds 1 april 2017 mag diegene met pensioen in eigen beheer (PEB) zijn pensioen afkopen of omzetten in een oudedagsverplichting (ODV). Vanaf 1 juli 2017 moest het PEB premievrij zijn gemaakt.

Hoeveel (in de meeste gevallen) DGA's hebben hun pensioen in 2017 afgekocht of omgezet in een ODV? Staatssecretaris Snel heeft onlangs de cijfers bekendgemaakt.

Meerderheid DGA's kiest voor niets doen met hun PEB

- Van de ongeveer 140.000 DGA's met pensioen in eigen beheer hebben in 2017 27.497 DGA's (20%) gekozen voor de omzetting in een ODV.
- 42.792 DGA's (30%) hebben hun pensioen afgekocht.
- Dat betekent dat ongeveer 70.000 DGA's (50%) nog geen gebruik hebben gemaakt van de fiscale faciliteiten of geen gebruik konden maken van deze fiscale faciliteiten.

Dat laatste is met name het geval als de ex-partner niet wil meewerken. Wellicht biedt een recente uitspraak van een rechter een oplossing.

Maar er kan ook een fiscale reden aan ten grondslag liggen: het kan gunstig zijn om het PEB pas in 2019 om te zetten in een ODV. De komende tijd groeit het premievrije pensioen nog behoorlijk aan. Deze aangroei is groter dan de ODV mag aangroeien. Dat betekent een hogere aftrekpost, dus een lagere (boekhoudkundige) winst en de BV hoeft dan dus minder vennootschapsbelasting te betalen.

Tot eind 2019 de tijd om PEB om te zetten, voordeel wordt minder groot

Tot eind 2019 kan iemand met PEB nog fiscaal gunstig afkopen of het PEB omzetten in een ODV. Het voordeel bij afkoop is ten opzichte van vorig jaar wel minder groot geworden. In 2019

wordt het voordeel nog minder. Dat verklaart wellicht waarom veel mensen vorig jaar hun pensioen al hebben afgekocht.

Einde PEB, hoe nu verder pensioen opbouwen?

U heeft als DGA verschillende manieren om pensioen op te bouwen. In onderstaande tabellen vindt u een overzicht van de belangrijkste vormen met de kenmerken.

	Box 3 sparen/beleggen	Lijfrente
Omschrijving	U spaart of belegt in privé. Vanaf uw pensioen leeft u (onder andere) van dit vermogen	U betaalt periodiek een premie aan een bank of verzekeraar. Deze premie is volgens bepaalde regels fiscaal aftrekbaar. Met het gespaarde bedrag moet u uitkeringen aankopen. Deze zijn belast in box 1.
Belasting	Over het vermogen bent u ieder jaar vermogensrendementsheffing verschuldigd. De hoogte daarvan is afhankelijk van de hoogte van uw vermogen, jaarlijks maximaal ruim 1,6%.	De premie is fiscaal aftrekbaar. De hoogte van dit belastingvoordeel is afhankelijk van uw belastbaar inkomen. De uitkeringen zijn belast in box 1. U betaalt maximaal 52% belasting hierover. Over de waarde van de lijfrente hoeft u geen vermogensrendementsheffing te betalen.
Gevolgen van overlijden	Het vermogen komt toe aan uw erfgenamen. Zij betalen hierover in beginsel erfbelasting.	Afhankelijk voor welke lijfrente u kiest, komt de lijfrente toe aan uw erfgenamen. Zij betalen hierover geen erfbelasting. Komt het geld toe aan uw partner? Dan wordt haar of zijn vrijstelling in de erfbelasting verlaagd.
Flexibiliteit	Volledige flexibiliteit.	U moet er lijfrentetermijnen mee aankopen. Koopt u lijfrente af? Dan moet u een boete aan de belastingdienst betalen.
	Winst reserveren in BV	Pensioen bij verzekeraar
Omschrijving	De winst die uw BV maakt, keert u niet uit en reserveert u in uw BV. Als u met pensioen gaat, keert u dividend uit.	Uw BV sluit bij een verzekeraar een pensioenverzekering. De BV betaalt premie aan de verzekeraar. Als u met pensioen gaat, ontvangt u van de verzekeraar pensioenuitkeringen.
Belasting	Over de winst moet uw BV vennootschapsbelasting betalen (20% tot 25%). Keert uw BV dividend uit? Dan betaalt u 25% dividendbelasting. De totale belastingdruk komt daarmee op 40% of 43,75%.	De premie is fiscaal aftrekbaar bij uw BV. De uitkeringen zijn bij u belast in box 1. U betaalt maximaal 52% inkomstenbelasting hierover. Over de waarde van het pensioen hoeft u geen vermogensrendementsheffing te betalen.
Gevolgen van overlijden	Uw erfgenamen betalen erfbelasting over de waarde van uw BV. Dus ook over de winstreserve.	Het pensioen gaat meestal (voor 70%) over op uw partner. Hierover hoeft de partner geen erfbelasting te betalen. Wel verlaagt het de vrijstelling in de erfbelasting.
Flexibiliteit	Volledige flexibiliteit.	U moet er pensioenuitkeringen mee aankopen. Bij afkoop moet u een boete aan de Belastingdienst betalen.

Overlijden en arbeidsongeschiktheid

Wat zijn de financiële gevolgen als u onverhoopt komt te overlijden of arbeidsongeschikt wordt? Het is verstandig om de gevolgen hiervan door te laten rekenen. Mocht uit de analyse blijken dat er onvoldoende vermogen is om er voor te zorgen dat u en/of uw nabestaanden kunnen blijven leven zoals u wilt, dan kunt u nu vaak maatregelen nemen. Dat kan door middel van het afsluiten van een overlijdensrisico- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Economische zaken

EIB: Bouwraming 2018

Ieder kwartaal stelt het EIB een nieuwe raming van de productie en de werkgelegenheid in de bouw op. In de notitie van het EIB die u als bijlage bij dit ledenbulletin aantreft wordt eerst het algemene beeld van de ramingen gegeven. Vervolgens worden de ramingen per deelmarkt (woningbouw, utiliteitsbouw en gww) beschreven. Tot slot wordt in de notitie nog ingegaan op de raming voor de werkgelegenheid.

Overheid

Meldingsplicht voor buitenlandse werknemers werkzaam in Nederland weer uitgesteld

Op 18 juni 2016 is in Nederland de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) ingegaan. Deze wetgeving houdt concreet in dat op basis van de WagwEU de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kan controleren of de buitenlandse werkgever of uitzendbureau voldoet aan de arbeidswetten in Nederland. Voldoet men niet aan de regels? Dan kan de Inspectie een boete opleggen.

Om deze controle mogelijk te maken, heeft de buitenlandse werkgever vanaf 18 juni 2016 de volgende verplichtingen:

Op verzoek van de Inspectie SZW alle opgevraagde gegevens en inlichtingen verstrekken.

- Schriftelijke of elektronische documenten op de werkplek in Nederland bewaren, zoals: loonbriefjes, arbeidstijdenoverzichten, arbeidsovereenkomsten, bewijzen van betaling van bijdragen socialezekerheidsregelingen, identiteitsbewijzen werknemers.
- Contactpersoon in Nederland aanwijzen als aanspreekpunt voor de Inspectie SZW.

Digitale melding verplicht vanaf 1 januari 2019, uitgesteld tot 1 april 2019

Vanaf deze datum moet de buitenlandse werkgever vooraf melden wie en waar te werk wordt gesteld in Nederland vanuit zijn bedrijf. Duitsland kent bijvoorbeeld deze meldingsplicht al sinds 1996.

Deze zogenaamde "notificatieplicht" wordt nu pas op 1 april 2019 ingevoerd. Oorzaak van dit tweede uitstel is vertraging in de openbare aanbesteding

Arbeidsvoorwaarden Nederland

Buitenlands personeel heeft recht op de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die de WagwEU voorschrijft, zoals:

- het minimumloon;
- voldoende rusttijden;
- veilige arbeidsomstandigheden;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
- een minimum aantal vakantiedagen.

Als er een algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is, geldt ook de harde kern van arbeidsvoorwaarden uit deze cao. CAO Bouw en Infra 2018-2019: artikel 7 en bijlage 3.

Administratieve verplichtingen buitenlandse werkgever

Op basis van de moet de in het buitenland gevestigde werkgever die de werknemers bij een Nederlandse onderneming detacheert voldoen aan een aantal administratieve verplichtingen:

- **Inlichtingenplicht**

Dit betreft de verplichting van de buitenlandse werkgever om informatie te verstrekken aan de Inspectie SZW die noodzakelijk is voor de uitvoering van de WagwEU. Zo moet de buitenlandse werkgever bijvoorbeeld informatie kunnen geven over de aard van de werkzaamheden die worden verricht.

- **Administratieplicht**

Deze verplichting houdt in dat de buitenlandse werkgever bepaalde documenten zoals paspoort, loonstroken, arbeidstijdenoverzichten, betalingsbewijzen, arbeidsovereenkomsten en bewijs dat sociale zekerheidspremies zijn afgedragen in het land van herkomst (A1 verklaring) op de werkplek in Nederland schriftelijk of elektronisch beschikbaar dient te hebben.

- **Aanwijzingsplicht**

Deze verplichting houdt in dat de buitenlandse werkgever verplicht is om een contactpersoon in Nederland aan te wijzen die de Inspectie SZW kan benaderen en aanspreekpunt is. Dat kunt u ook zijn.

Boete

Voor het niet voldoen aan de informatieplicht en administratieplicht kunnen sinds 1 oktober 2016 aan de buitenlandse werkgevers al boetes worden opgelegd. De bestuurlijke boete is standaard € 12.000 per werknemer maar kan onder omstandigheden gematigd of verhoogd worden.

Grensoverschrijdende inning van de boetes

Verstrekend is tot slot nog dat de bestuurlijke boetes grensoverschrijdend geïnd kunnen worden. Dit betekent dat een buitenlandse werkgever ook door een toezichthouder uit een andere EU-lidstaat aangesproken kan worden op betaling van een boete.

Uitzonderingen

Bepaalde sectoren zullen worden uitgezonderd van de meldingsplicht omdat zij de sector onevenredig zwaar zouden belasten. De regering heeft aangegeven dat: het personen- en goederenvervoer (behalve cabotage-activiteiten) waarschijnlijk zal worden uitgezonderd. Daarnaast zal de regering een uitzondering maken voor kleine dienstverrichters uit bijvoorbeeld grensregio's die regelmatig in Nederland een dienst verrichten. Als voorbeeld wordt genoemd een Duitse glazenwasser die regelmatig in Nederland de ramen lapt. Voor deze groep zal waarschijnlijk een meldingsplicht worden ingevoerd die 1 jaar geldig is.

Controleplicht Nederlandse onderneming

Op de in Nederland gevestigde onderneming waar de buitenlandse werknemers worden gedetacheerd, rust een controleplicht. Deze controleplicht is ingevoerd met het idee malafide buitenlandse werkgevers die zich niet kenbaar willen maken aan Inspectie SZW op te sporen.

Werken in België: ZZZ'er heeft een Limosa meldingsplicht in België

In tegenstelling tot Duitsland heeft een Nederlandse ZZZ' er welke gaat werken in België wel een meldingsplicht naar het Belgische Limosa.

Dit is een nieuwe wet in België (sinds 1 april 2007). Met Limosa wil de Belgische overheid een beter kader scheppen voor de correcte tewerkstelling van buitenlandse werkkrachten in België. Daarbij wordt bijzondere aandacht geschonken aan hun rechten en arbeidsvoorwaarden. Men kan zich makkelijk aanmelden via de Belgische website www.limosa.be. De aangifte bestaat uit maximaal 7 stappen. Het duurt ongeveer 5 minuten om de aangifte van één persoon te doen. Onmiddellijk na de aangifte drukt u het ontvangstbewijs "Limosa-1" af. Dit is het bewijs dat u een melding heeft gedaan.

Bij het aangaan van opdrachten door een Nederlandse zzz' er dient de Belgische opdrachtgever u te vragen naar uw Limosa meldingsbewijs, doet hij dat niet dan is uw opdrachtgever strafbaar. U dient uw Limosa melding altijd bij u te hebben. Wilt u meer weten over de Limosa, dan kunt u bellen of e-mailen.

Limosa

Van maandag tot vrijdag van 7u tot 20u: 0032 2 788 51 57
limosa@eranova.fgov.be

Vereenvoudigde Limosa melding

Wanneer u als zzp-er regelmatig in meerdere landen werkt, volstaat een vereenvoudigde Limosa-melding. U hoeft slechts één melding te doen die een volledige periode van 12 maanden dekt. Noch het uurrooster, noch de plaats van tewerkstelling moet worden omschreven. Na 12 maanden kunt u een nieuwe Limosa-melding doen, opnieuw voor maximaal 12 maanden.

Let op: Deze vereenvoudigde Limosa-melding kan niet gebruikt worden voor activiteiten in de bouwsector en in de interim-sector.

Werken in Duitsland – Zoll/douane melding

Bijna elk Nederlands bouwbedrijf *) met personeel dat werkzaamheden in Duitsland wil gaan uitvoeren krijgt te maken met de verplichte digitale aanmelding van hun personeel naar de Zoll. Voor Duitsland is sinds 1 januari 2017 speciaal de website "[Meldeportal Mindestlohn](#)" ontwikkeld voor de verplichte aanmelding van buitenlands personeel werkzaam in Duitsland. Helaas voor Nederland alleen beschikbaar in de Duits-, Engelse- en Frans taal.

Nu bijna 2 jaar verder blijkt dat veel Nederlandse bedrijven helemaal niet of veel te laat de verplichte meldingen doen via de Duitse website. Reden is dat bijna niemand de aanmeldingsprocedure snapt en daarnaast ook nog in een vreemde taal wordt aangeboden. Ondanks video instructies en telefonische begeleidingen blijft de Duitse Zoll website een groot struikelblok voor veel Nederlandse bedrijven.

Nedax gaat daar nu verandering in aanbrengen middels een Nederlandstalige aanmeldings-website. In samenspraak met de Duitse Douane is nu een website gemaakt welke door Nedax leden kan worden gebruikt voor het aanmelden van hun personeel voor aanvang van de werkzaamheden in Duitsland.

De meldingen kunnen op 2 manieren worden gedaan.

1. Middels het uploaden van alle benodigde bestanden zoals kopie ID.
2. Online invullen van alle personeelsgegevens.

Na ontvangst van alle gegevens maakt het secretariaat van Nedax, binnen 24 uur, de melding via de website "[Meldeportal Mindestlohn](#)". Het bedrijf ontvangt na melding een PDF file welke als bewijs kan worden meegenomen naar de werkplek in Duitsland.

"Binnen 48 worden alle gegevens in het kader van de AVG wetgeving verwijderd van de Server."

Meer informatie

Voert uw bedrijf werkzaamheden uit in Duitsland en heeft u belangstelling voor het lidmaatschap van Nedex dan vindt u informatie op hun [website](#).

*) Bouw branche

In Duitsland is de bouw branche een zeer uitgebreid begrip. In het kort gezegd vallen alle uitvoerende werkzaamheden aan onroerend goed onder dit begrip. Naast deze werkzaamheden vallen ook de navolgende branches onder de bouw;

- werkzaamheden voor de aanleg van tuinen, groenvoorzieningen, parken, sportparken.
- Infra werkzaamheden bij woningbouwprojecten, openbare gebouwen, ziekenhuizen en zwembaden.
- Aanleg wegen, spoorwegen, vliegvelden, militaire gebouwen.
- Bosbouw, dijk aanleg.
- Drainage werkzaamheden en bronbemalingen.

Hoge boetes

Volgens cijfers van de Bundesregierung is met de omvang van het zwartwerken een bedrag gemoeid van 336 Miljard Euro. Dat is 10,8% van het totale bruto binnenlands product (bbp) van Duitsland. Hiermee is Duitsland binnen de EG koploper in het zwartwerken. Al jaren voert de Duitse overheid een beleid om middels wetgeving en controles het zwartwerken tegen te gaan. Hiervoor is sinds 2004 het zogenaamde "Schwarzarbeitsgesetz" beschikbaar.

Een van de Duitse instanties die moet toezien op het correct naleven van deze wetgeving is de Handwerkskammer, niet te vergelijken met onze kamer van koophandel! De Handwerkskammer moet het uitvoeren van het Handwerk (ambacht) zorgvuldig bewaken. Hiervoor verzorgt ze de opleiding, examinering en bijscholing voor alle ambachten in Duitsland.

Voor buitenlandse bedrijven is in het Schwarzarbeitsgesetz vastgelegd dat men een meldingsplicht heeft voor bepaalde werkzaamheden welke zijn vernoemd in " Gewerbe der Handwerksordnung, Anlage A " .

Maakt een buitenlands bedrijf geen of een te late melding van zijn werkzaamheden in Duitsland, welke vallen onder de 41 beschermde ambachten, w.o. de bouwbranche, wordt dit door de Duitse rechter gezien als zwartwerken / Schwarzarbeit.

De Duitse douane / Zoll voert controles uit om te kijken of buitenlandse bedrijven beschikken over de correcte meldingen. De 10.000 ambtenaren kunnen veel effectiever werken omdat ze digitaal inzage krijgen in het systeem van de Handwerkskammer, waar alle bedrijven in staan die een vergunning hebben om in Duitsland te werken. Dus wanneer ze de bouwplaats oplopen hoeven ze alleen maar te vragen; wie is je werkgever? En wanneer je niet in de lijst staat, dan wordt er een onderzoek naar je begonnen.

In 2016 werden door de Duitse douane meer als 30.000 controles uitgevoerd, waarvan 13.473 bij bouw en toeleveringsbedrijven..

De boetes voor overtredingen zijn overigens niet mis: tussen € 1.500 en € 30.000 voor kleinere overtredingen zoals een slordige/onvolledige boekhouding, maar ze kunnen zomaar oplopen tot € 500.000.

Tweede Kamer stemt in met WIEG voor geboorteverlof

De Tweede Kamer heeft ingestemd met het voorstel voor de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). Door het wetsvoorstel krijgen werknemers na de bevalling van hun partner recht op geboorteverlof.

Vorige week werd tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer al duidelijk dat een meerderheid achter de plannen stond om het huidige kraamverlof te vervangen door een ruimere regeling voor geboorteverlof. Dit blijkt nu ook uit de stemming: het wetsvoorstel is aangenomen door de Tweede Kamer. Alle amendementen die bij het wetsvoorstel zijn ingediend, zijn verworpen. Dit betekent onder meer dat er geen minimumloongrens gaat gelden voor het aanvullend geboorteverlof. Ook komt er geen (aanvullend) geboorteverlof voor zzp'ers en gaat er geen korter aanvullend geboorteverlof gelden om zo een wettelijke regeling voor rouwverlof te financieren.

Overigens moet de Eerste Kamer nog wel stemmen over het wetsvoorstel, voordat het geboorteverlof daadwerkelijk in werking kan treden.

De WIEG in een notendop

Door de WIEG krijgen werknemers naar verwachting per 1 januari 2019 recht op geboorteverlof. Dit verlof duurt maximaal eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Een werknemer die 32 uur per week werkt, heeft dus recht op 32 uur geboorteverlof.

Nu is dat volgens de Bouw-CAO artikel 38 1 dag bevallingsverlof en aansluitend 2 dagen wettelijk kraamverlof. Tijdens het geboorteverlof moet de werkgever het loon doorbetalen.

Per 1 juli 2020 komt hier het aanvullend geboorteverlof bij. Dit verlof duurt maximaal vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Een werknemer die 32 uur per week werkt, heeft dan dus in totaal recht op 192 uur verlof (geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof). Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van zijn

dagloon (tot 70% van het maximumdagloon). De werknemer moet eerst het geboorteverlof opmaken, voordat hij aanvullend geboorteverlof kan opnemen.

Sociale zaken

Compensatie transitievergoeding voor werkgevers

De Tweede en Eerste Kamer hebben voor de zomer van 2018 ingestemd met het wetsvoorstel dat werkgevers recht geeft op compensatie van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Hierdoor kunnen werkgevers - waarschijnlijk - per 1 april 2020 een compensatie aanvragen. Ze krijgen hiermee definitief het geld van de transitievergoeding terug die zij na twee jaar ziekte aan een werknemer moeten betalen. De compensatie kan straks ook met terugwerkende kracht worden aangevraagd voor transitievergoedingen die sinds 1 juli 2015 zijn betaald aan werknemers die na twee jaar ziekte zijn ontslagen.

Let op: Om in aanmerking te komen voor deze vergoeding is het belangrijk dat werkgevers de juiste informatie in hun administratie bewaren.

In bijgaand MKB Nederland infoblad wordt duidelijk uitleg gegeven over het wetsvoorstel en wat dit betekent voor werkgevers zodat ze zich hier tijdig op kunnen voorbereiden.