

Ledenbulletin nr. 12-2018
December 2018

Inhoudsopgave

Actueel

- Bereikbaarheid Aannemersfederatie kerst en oud-en-nieuw 2

Arbeidsrecht

- Wijziging opzegtermijnen bouwplaatsmedewerkers per 1 januari 2019 2

Bedrijfsvoering

- Soka-Bau: haal uw dubbelbetaalde loonbelasting terug van het vakantiegeld 2
- AVG: adviezen voor beter verwerkingsregister 3

Fiscale zaken

- Belastingdienst geeft ondernemers een nieuw digitaal hoekje 3
- De fiscale regels bij het uitdelen van een kerstpakket 4

Loonkostenberekeningen

- Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-1-2019 4
- Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-7-2019 5

Overheid

- Geen quotumheffing arbeidsbeprekten tot 2022? 5
- Inspectie SZW handhaaft niet alleen de Arbwet 6

Sociale zaken

- Vanaf 2019 lagere transitievergoeding vaker mogelijk 6

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW
- Loonkostenberekeningen

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

Actueel

Bereikbaarheid Aannemersfederatie kerst en oud-en-nieuw

Het kantoor van Aannemersfederatie Nederland is tijdens de aankomende kerstvakantie niet bereikbaar van maandag 24 december 2018 tot en met dinsdag 1 januari 2019. Vanaf woensdag 2 januari 2019 zijn wij uiteraard weer voor u beschikbaar.

Arbeidsrecht

Wijziging opzegtermijnen bouwplaatsmedewerkers per 1 januari 2019

Vanaf 1 januari 2019 gelden de wettelijke opzegtermijnen die door de werkgever en de bouwplaatswerknemer in acht moeten worden genomen bij beëindiging van het dienstverband. De tabellen opgenomen in bijlage 5 van de CAO komen te vervallen.

De nieuwe opzegtermijnen zijn:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Bedrijfsvoering

Soka-Bau: Haal uw dubbel betaalde loonbelasting terug van het vakantiegeld.

Soka-Bau attendeert erop dat de mogelijkheid bestaat dat de Duitse loonbelasting, ingehouden door Soka-Bau, voor Nederlandse werknemers kan worden teruggehaald! Momenteel wordt 21,1% door Soka-Bau ingehouden als zijnde loonbelasting inclusief de Duitse solidariteitstoeslag. Tevens kan de Nederlandse werkgever de premies op dubbel betaalde verzekeringspremies terughalen vanuit Duitsland. Soka-Bau houdt namelijk ook nog eens 38,9% in op het netto Duitse vakantiegeld voor afdrachten sociale verzekeringspremies.

Kortom, bijna 60% van het door Nederlandse betaalde Duitse vakantiegeld vloeit naar de Duitse overheid en kan met een omweg terug worden gehaald naar Nederland voor zowel werknemers als werkgever.

Soka-Bau geeft wel aan dat pas na het verstrijken van een kalenderjaar men een jaar overzicht verstrekt aan de betreffende werknemers en werkgevers. Nedax adviseert dan ook om de overzichten "Arbeitgeberübersicht Urlaubsansprüche" afkomstig van Soka-Bau te gebruiken voor de terugvordering Duitse Fiscus en Sociale verzekeringspremies.

Informatie over het terugvragen van belasting vindt u op de website van [Soka-Bau](#).

Vraag uw SOKA-BAU vakantiegeld op tijd terug!

We gaan weer langzaam naar het einde van het jaar 2018. Dus opletten met het vakantiegeld dat nog openstaat bij Soka-Bau. Heeft u in 2017 werkzaamheden uitgevoerd in Duitsland en vakantiegeld betaald aan Soka-Bau in Wiesbaden, dan kunt u deze nog terugvorderen voor uw werknemers. Na 31-12-2018 vervallen de vakantiegelden van 2017. Wees dus alert op het uitstaande vakantiegeld.

Heeft u nog vakantiegeld uitstaan dat is betaald in het jaar 2016 dan kunt u deze ook nog terugvorderen. Dit gebeurt door middel van het persoonlijk schadeloos formulier van Soka-Bau dat op hun website is te downloaden.

Verder merkt Soka-Bau op dat een niet volledig door de werkgever betaalde vakantiegeld vordering, ook niet volledig uitbetaald kan worden door Soka-Bau aan de werknemer. Soka-Bau houdt op het uitbetaalde vakantiegeld aan de werknemers ook de verplichte loonbelasting in, dat de werkgever eventueel kan terugvorderen van de Duitse belastingdienst in Wiesbaden. Nedax kan eventueel samen met de werkgever een vrijstelling voor Soka-Bau afdrachten aanvragen. De aard van de werkzaamheden in Duitsland bepalen of er een vrijstelling wordt verleend door Soka-Bau.

Hoe werkt Soka-Bau is te zien in [deze film](#) met NL ondertiteling.

AVG: adviezen voor beter verwerkingsregister

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft een verkennend onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de verwerkingsregisters binnen organisaties. Op basis daarvan heeft de instantie onlangs een aantal aanbevelingen gedaan.

Onder de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) moeten de meeste organisaties een register met verwerkingen van persoonsgegevens bijhouden. De AP besloot om de kwaliteit van dit verwerkingsregister bij dertig grote, private organisaties onder de loep te nemen. De instantie geeft aan dat de staat van het register een goede indicatie geeft van de wijze waarop een organisatie de AVG naleeft. Op basis van het onderzoek heeft de AP vijf aanbevelingen gedaan.

Doel per verwerking benoemen in register

De Autoriteit Persoonsgegevens adviseert organisaties voor hun verwerkingsregister het volgende:

- Benoem hoelang en met welk doel uw organisatie persoonsgegevens wil bewaren. Het is niet toegestaan persoonsgegevens langer te bewaren dan noodzakelijk is voor het doel waarmee ze verzameld zijn. U moet kunnen motiveren waarom u deze gegevens verzamelt.
- Neem de contactgegevens van de verwerkingsverantwoordelijke op in het register.
- Zorg voor een overzichtelijk bestand van alle verwerkingen van persoonsgegevens waarin gebruikers eenvoudig kunnen navigeren.
- Geef duidelijk aan op welke locatie of in welk bestand persoonsgegevens bewaard worden en neem deze locaties of bestanden op in het register. Deze informatie is relevant als mensen een verzoek om inzage of verwijdering indienen.
- Maak duidelijk welk doel bij welke verwerking hoort. Alleen een opsomming van de verwerkingen per afdeling in combinatie met een opsomming van de diverse doeleinden van de verwerkingen is niet voldoende.

AP controleert actief op aanwezigheid van FG

Het verwerkingsregister is niet het enige onderdeel van de AVG dat de AP actief controleert. De instantie heeft de afgelopen maanden ook een aantal sectoren gecontroleerd op de aanwezigheid van een functionaris voor de gegevensbescherming (FG). Onlangs waren de banken en verzekeraars aan de beurt. Niet elke organisatie had haar zaakjes op orde. Sommige organisaties hadden de contactgegevens van de FG niet op hun website gepubliceerd. Dat is wel de bedoeling. De organisaties krijgen de kans om dit te herstellen; er zijn hiervoor nog geen boetes uitgedeeld.

Fiscale zaken

Belastingdienst geeft ondernemers een nieuw digitaal hoekje

De Belastingdienst wil het ondernemers nog wat makkelijker maken. Niet dat het belastingstelsel wordt versimpeld, maar er komt wél een nieuwe website speciaal voor ondernemers. Zij kunnen makkelijker vanaf de luie bank aangifte doen, want de site zou ook beter moeten werken op smartphones en tablets.

Op 3 januari 2019 moet Mijn Belastingdienst Zakelijk in de lucht zijn. Zzp'ers en eenmanszaken kunnen daar vanaf die datum terecht om hun BTW-aangifte te doen of die te corrigeren. Ook kunnen ze hun rekeningnummer wijzigen via de site en een zogeheten opgaaf intracommunautaire prestaties doen. Zo'n melding is nodig als een onderneming diensten of goederen levert aan zakelijke klanten in andere landen binnen de Europese Unie.

Na zzp'ers ook open voor andere ondernemingen

Behalve dat de nieuwe site beter moet werken op smartphones en tablets kunnen ondernemers straks ook hun aangifte tussendoor opslaan. Ook kunnen zij hun aangifte altijd inzien via Mijn Belastingdienst Zakelijk.

Eenmanszaken en zzp'ers kunnen straks met hun DigiD inloggen op de nieuwe

ondernemerssite. Later in 2019 kunnen ook andere ondernemingen terecht op de site. Zij loggen dan in via een zogenoemd eHerkenningmiddel. Dit is een digitale sleutel waarmee een onderneming in kan loggen bij allerlei overheidsinstanties. Daardoor hoeft de ondernemer niet voor elke organisatie een wachtwoord en inlognaam te onthouden. Er zijn zes verschillende leveranciers van eHerkenning en er zijn ook verschillende 'veiligheidsniveaus'. Een vergelijking kunt u vinden op de website eherkenning.nl.

Loonheffingen en vennootschapsbelasting ook via nieuwe site

De nieuwe ondernemershoek begint dus met de BTW, maar in de loop van 2019 moeten ondernemingen hier ook terechtkunnen voor de aangifte loonheffingen en vennootschapsbelasting.

De huidige website voor ondernemers, die op zijn zachtst gezegd nogal 'basic' is, blijft voorlopig nog bestaan en behoudt dezelfde functionaliteiten. Maar uiteindelijk gaat Mijn Belastingdienst Zakelijk deze site vervangen.

De fiscale regels bij het uitdelen van een kerstpakket

Als een werkgever kerstpakketten uitdeelt, moet hij de waarde van die pakketten op de juiste manier opnemen in de administratie. Doet hij dat niet, dan moet de ontvanger er belasting over betalen en dat maakt een kerstgeschenk een stuk minder zalig.

Deelt uw organisatie een kerstpakket uit aan werknemers, dan is het niet de bedoeling dat de waarde van zo'n pakket bij het belaste loon van de werknemer wordt geteld. Dan betaalt hij er immers uiteindelijk zelf inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen over. Om de kerstpakketten onbelast te laten, moet de werkgever ze aanwijzen als eindheffingsloon en onderbrengen in de vrije ruimte. Ook voor uw organisatie is dit gunstig: er zijn dan geen werkgeverslasten verschuldigd over de waarde van de pakketten.

Kerstpakket wordt nieuwjaarspakket

Als uw organisatie in 2018 al aardig wat vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte heeft ondergebracht, kan de grens van 1,2% van de fiscale loonsom akelig dicht in de buurt komen of zelfs al overschreden zijn. In dat geval kan het aantrekkelijk zijn om in plaats van een kerstpakket een nieuwjaarsgeschenk uit te delen. Het moment waarop de werknemers hun pakket ontvangen, bepaalt namelijk het tijdvak waarin het in de loonaangifte opgenomen moet worden.

Door het uitreiken van het pakket over de jaarwisseling heen te tillen, kan het feestelijke geschenk in de vrije ruimte van 2019 ondergebracht worden. De werkgever vermijdt zo 80% eindheffing over de overschrijding van de vrije ruimte van 2018.

Eindheffing voor geschenken aan derden

Krijgen uitzendkrachten en freelancers die voor uw organisatie werken hetzelfde kerstpakket, dan is het gebruikelijk dat uw organisatie de eindheffing hierover voor haar rekening neemt. Voor het berekenen van de eindheffing voor geschenken aan derden is de waarde van het geschenk van belang.

- Is de waarde van het geschenk niet meer dan € 136, dan geldt een eindheffingsstarief van 45%.
- Is de waarde hoger dan € 136, dan is over de volledige waarde van het geschenk – en dus niet alleen over het deel boven de € 136 – 75% eindheffing verschuldigd.

In de loonaangifte moet het bedrag van de eindheffing worden vermeld in de rubriek 'eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard'. Uw organisatie moet de freelancer of uitzendkracht bovendien laten weten dat de eindheffing al is afgetikt.

Loonkostenberekeningen

Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-1-2019

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

Gemiddelde loonkosten bouwplaatsmedewerkers

-2,18% ten opzichte van 1 augustus 2018

0,21% ten opzichte van 1 januari 2018

Gemiddelde loonkosten UTA-medewerkers

-1,84% ten opzichte van 1 augustus 2018

0,48% ten opzichte van 1 januari 2018

Toelichting loonkosten

De loonkostendaling per 1 januari 2019 is het gevolg van

- de verlaging van de sectorpremie WW (Whk) naar 0,00%
- 201 productieve dagen i.p.v. 200 en
- Geen loonsverhoging per 1 januari 2019.

Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-7-2019

Als bijlagen treft u de voorbeeldberekening loonkosten van bouwplaats- en UTA-medewerkers aangezien de lonen en salarissen per 1 juli 2019 met 3% worden verhoogd.

Gemiddelde loonkosten bouwplaatsmedewerkers

0,85% ten opzichte van 1 augustus 2018

3,10% ten opzichte van 1 januari 2019

Gemiddelde loonkosten UTA-medewerkers

1,09% ten opzichte van 1 augustus 2018

2,99% ten opzichte van 1 januari 2019

Indien u nu een uurloon bouwplaatsmedewerker voor het gehele jaar 2019 moet vaststellen dan neemt u het gemiddeld van 1 januari en 1 juli 2019, t.w. $-2,18\% + 3,10\% : 2 = 0,92\%$

Overheid

Geen quotumheffing arbeidsbeperkten tot 2022?

Werkgevers krijgen mogelijk tot 1 januari 2022 niet te maken met een quotumheffing als de doelstellingen van de banenafpraak niet gehaald worden. Dit heeft te maken met de vereenvoudiging van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

Om het voor werkgevers makkelijker te maken om werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (en houden), moet de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten vereenvoudigd worden. Een belangrijk onderdeel van deze vereenvoudiging is het opheffen van het onderscheid tussen de overheid en de marktsector voor de banenafpraak.

Daarnaast wil het kabinet de quotumheffing anders vormgeven. Met deze quotumheffing kunnen werkgevers op individueel niveau te maken krijgen als zij gezamenlijk de doelstellingen voor de banenafpraak niet behaald hebben. De quotumheffing zou – zoals die nu is vastgelegd in de wet – voor werkgevers en UWV een te grote administratieve last zijn in verband met inleenverbanden en inkoop van diensten.

Quotumheffing vervangen door inclusiviteitsopslag

Het plan is daarom om de quotumheffing te vervangen door een inclusiviteitsopslag. Deze opslag moet elke werkgever betalen. Tegelijkertijd krijgen werkgevers die wel banen voor arbeidsbeperkten hebben gerealiseerd een bonus. De inclusiviteitsopslag en bonus worden op zo'n manier vormgegeven dat werkgevers die het quotum hebben behaald netto niets hoeven te betalen. Werkgevers die geen banen voor arbeidsbeperkten realiseren, ontvangen geen bonus, maar betalen wel de inclusiviteitsopslag. Werkgevers die juist meer banen realiseren dan het quotum ontvangen een hogere bonus dan ze aan opslag hoeven af te dragen en gaan er zo dus op vooruit.

Wijzigingen moeten per 1 januari 2020 ingaan

In de 'transitieperiode' tussen de oude en nieuwe regels wil het kabinet geen onomkeerbare stappen nemen en kosten maken voor het huidige systeem. Hiervoor is besloten de quotumheffing zoals deze onder de huidige regels zou moeten worden toegepast, op te schorten totdat er een nieuw systeem voor de banenafpraak is. Het kabinet wil de wijzigingen per 1 januari 2020 doorvoeren, maar dit is wel ambitieus. Daarom is ervoor gekozen de quotumheffing tot 1 januari 2022 op te schorten. De maatregelen moeten nog wel worden goedgekeurd door de Tweede en Eerste Kamer.

Inspectie SZW handhaaft niet alleen de Arboret

Inspectie SZW controleert of werkgevers hun wettelijke verplichtingen nakomen om te zorgen voor eerlijke, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Daarbij kijkt de Inspectie niet alleen naar de verplichtingen die in de Arboret staan.

Het takenpakket van Inspectie SZW is veel breder dan alleen controleren of werkgevers zich aan de voorschriften uit de Arboret- en regelgeving houden. Dat wordt duidelijk uit het Jaarplan 2019. Daarin is het tegengaan van vormen van arbeidsmarktfraude als illegale arbeid, uitbuiting en onderbetaling; één van de speerpunten bij de handhaving de komende jaren.

Geen onderbetaling en illegale tewerkstelling?

Inspectie SZW controleert bijvoorbeeld dus ook of werkgevers zich houden aan de betaling van het wettelijk minimum(jeugd)loon en de minimum vakantietoelagen en of werkgevers zich niet schuldig maken aan illegale tewerkstelling.

Handhaving verschillende wetten rond arbeid

Inspectie SZW controleert of werkgevers en werknemers de verschillende wetten op het gebied van arbeid naleven. De eerste twee gaan specifiek over arbeidsomstandigheden:

- Arbeidsomstandighedenwet: voor veilige en gezonde werkomstandigheden;
- Arbeidstijdenwet: voor goede werk- en rusttijden van werknemers;
- Wet arbeid vreemdelingen: deze wet regelt het werken van buitenlanders in Nederland;
- Wet minimumloon en minimumvakantietoelagen: deze wet regelt onder andere de hoogte van het minimumloon;
- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs: deze wet bestrijdt illegale arbeid, ontduiking van het minimumloon, arbeidsuitbuiting, malafide arbeidsbemiddeling en andere vormen van arbeidsmarktfraude.

Controle bij gebruik gevaarlijke stoffen

In samenwerking met andere toezichthouders controleert Inspectie SZW bedrijven die werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen:

- Besluit risico's zware ongevallen 1999 (Brzo 1999);
- ARIE: Aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie voor bedrijven waarbij het gevolg van een ongeval met een gevaarlijke stof beperkt blijft tot de eigen organisatie.

Sociale zaken

Vanaf 2019 lagere transitievergoeding vaker mogelijk

De overbruggingsregeling die het voor kleine organisaties mogelijk maakt om bij een slechte financiële situatie een lagere transitievergoeding toe te kennen aan werknemers, wordt verruimd. Mogelijk al per 1 januari 2019.

In de Wet werk en zekerheid (WWZ) is voor werkgevers met minder dan 25 werknemers een tijdelijke regeling getroffen voor het geval zij werknemers moeten ontslaan wegens bedrijfseconomische omstandigheden en in financieel zwaar weer verkeren. Deze werkgevers hoeven bij de berekening van de transitievergoeding geen rekening te houden met dienstjaren die vóór 1 mei 2013 liggen. Dat moet voorkomen dat de transitievergoedingen werkgevers

verder in de problemen brengen. De financiële voorwaarden om van de regeling gebruik te kunnen maken, zijn echter streng. Te streng, zo vindt het kabinet. De overbruggingsregeling wordt daarom versoepeld.

Overbruggingsregeling niet effectief genoeg

Het kabinet heeft onderzoek laten doen naar de overbruggingsregeling. In het kort is de conclusie dat de regeling doet wat hij moet doen, maar niet effectief genoeg is. Dit kan onder andere komen door de strengheid van de financiële criteria, die zijn opgenomen in de Ontslagregeling. In het regeerakkoord werd een wijziging van de criteria aangekondigd. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is daar nu mee bezig. Bedoeling is dat de regeling per 1 januari 2019 verandert, maar het is nog onzeker of die datum voor UWV haalbaar is. De nieuwe regels gelden maximaal een jaar, want per 1 januari 2020 vervalt de regeling, net als de tijdelijke regeling voor 50-plussers. Vanaf 2020 moeten de regels van de WAB voor de transitievergoeding van toepassing zijn.

Andere criteria voor lagere transitievergoeding

In een brief aan de Tweede Kamer gaat de bewindsman in op de beoogde aanpassingen. Hij wil voorkomen dat kleine werkgevers de overbruggingsregeling pas kunnen toepassen als een faillissement onafwendbaar is (bij faillissement vervalt het recht op transitievergoeding). In de Ontslagregeling komt te staan dat het netto resultaat van een organisatie over drie jaar gemiddeld negatief moet zijn om in aanmerking te komen voor de korting van de transitievergoeding. Nu geldt nog dat het resultaat drie jaar op rij negatief moet zijn. Ook hoeft straks de waarde van het eigen vermogen niet meer negatief te zijn aan het einde van het boekjaar. Daarvoor in de plaats wordt een solvabiliteit van ten hoogste 15% een voorwaarde. De solvabiliteit geeft simpel gezegd een indicatie van de mate waarin een organisatie aan haar financiële verplichtingen kan voldoen.