

**Ledenbulletin nr. 3-2019**  
**Maart 2019**

## **Inhoudsopgave**

### **Actueel**

- Wet Kwaliteitsborging 2
- Dag van de Bouw; zaterdag 15 juni 2015 2
- CAO Bouw & Infra per 27 februari 2019 algemeen verbindend verklaard 2

### **Arbeidsomstandigheden**

- Plan van aanpak is essentieel voor RI&E 2
- Stijging ernstige arbeidsongevallen door nadruk op efficiëntie 3
- Werkgever moet discriminatie werkvloer tegengaan 3

### **Arbeidsrecht**

- Kosten verkeerd tanken niet verhalen op werknemer 4
- Recht op loonbetaling bij herstel na slapend dienstverband? 5

### **Bedrijfsvoering**

- Denk ook aan bedrijfshulpverlening bij bedrijfsuitjes 5
- Niet langer geboorteverlof bij geboorte van tweeling 6
- Pensioenchecklist bpfBOUW vernieuwd 6
- Generieke Poortinstructie verplicht vanaf 1 april 2019 6

### **Fiscale zaken**

- Simpel te constateren fout zet naheffingsaanslag buitenspel 7
- Vanaf 1 juni 2019 aanmelden voor de nieuwe KOR 8

### **Overheid**

- Maakt WAB ontslag straks makkelijker? 8
- Regeling compensatie transitievergoeding gepubliceerd 9
- Werkloosheid op laagste punt sinds 2003 9

### **Bijlagen:**

- Indexen Risicoregeling GWW

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

## Actueel

### Wet kwaliteitsborging

Enige weken geleden is in de Cobouw aandacht besteed aan de Wet Kwaliteitsborging. Een door de Aannemersfederatie ingezonden brief naar aanleiding van dit artikel is niet door de Cobouw geplaatst. Via onderstaande link treft u echter een artikel aan zoals dat is verschenen in de Cobouw van 25 maart jl waarin ook het standpunt van de Aannemersfederatie naar voren komt.

<https://www.cobouw.nl/bouwbreed/artikel/2019/03/wet-kwaliteitsborging-nu-tijd-voor-actie-101271227>

### Dag van de Bouw; zaterdag 15 juni 2019

Op zaterdag 15 juni 2019 kun je jouw project weer openstellen voor het Nederlandse publiek. Het is alweer de 14e editie van de Dag van de Bouw. Ook dit jaar organiseren wij de dag in samenwerking met Bouwend Nederland, Techniek Nederland, VNConstructeurs en de Dag van de Architectuur.

Door heel Nederland is op deze zaterdag de diverse aspecten van de bouw te zien. Bezoekers nemen een kijkje achter jullie schermen en maken zo een mooie reis over de bouwplaats. De kunde van de bouw, het vakmanschap, het hele bouwproces is zichtbaar. Laat je trots zien. Met de Dag van de Bouw promoten we onze bouw- en infrasector. Samen laten we zien tot waar we in staat zijn! Voor meer informatie kunt u terecht op de website [www.dagvande bouw.nl](http://www.dagvande bouw.nl). [Meld je hier aan!](#) We maken er weer een mooie dag van!

### CAO Bouw & Infra per 27 februari 2019 algemeen verbindend verklaard

De CAO Bouw & Infra welke is afgesloten voor de periode 1 april 2018 tot en met 31 december 2019 is per 27 februari 2019 algemeen verbindend verklaard.

Het besluit is niet van toepassing op werkgevers die op het moment van de inwerkingtreding direct gebonden zijn aan de eigen rechtsgeldige cao voor Hellende Daken.

## Arbeidsomstandigheden

### Plan van aanpak is essentieel voor de RI&E

De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) staat centraal in het arbobeleid van een organisatie. Zonder plan van aanpak is een RI&E echter van weinig waarde. Staatssecretaris Van Ark van SZW onderstreepte dit, toen zij onlangs aankondigde de boete voor het ontbreken van dit plan te verviervoudigen. Hoe ziet zo'n plan van aanpak eruit?

Van Ark kondigde onlangs aan dat zij organisaties zonder RI&E wil steunen, maar ook dat zij de boetes bij het ontbreken van de RI&E verhoogt. De boete voor het ontbreken van de RI&E wordt anderhalf maal zo hoog als hij nu is. Opmerkelijk is dat de boetes voor het ontbreken van het bijbehorende plan van aanpak viermaal zo hoog worden als op dit moment. Van Ark verhoogt deze boete van maximaal € 75 voor organisaties met minder dan vijf werknemers tot € 750 voor organisaties met meer dan vijfhonderd werknemers naar € 300 respectievelijk € 3.000. Een organisatie kan dan een RI&E hebben; als het plan van aanpak ontbreekt, kan alsnog een forse boete volgen.

### Preventiemedewerker constateert hoge werkdruk en fysieke belasting

Om het plan van aanpak op te stellen, begint de preventiemedewerker van een organisatie met het opstellen van de RI&E. Een voorbeeld: ij de inventarisatie van de arbeidsrisico's heeft de preventiemedewerker vastgesteld dat fysieke belasting een belangrijk arbeidsrisico is. Dit komt doordat de inrichting van de werkplekken voor het beeldschermwerk is verslechterd. De stoelen zijn versleten en zijn niet goed meer af te stellen. Ook is gebleken dat werknemers niet weten hoe zij hun beeldschermen op de goede hoogte moeten instellen. Een ander arbeidsrisico is de werkdruk. Werknemers zitten vaak duimen te draaien vanwege ICT-storingen terwijl de werklast zich opstapelt. Bij de evaluatie stelt de preventiemedewerker vast dat maatregelen tegen de

werkdruk een hogere prioriteit hebben dan de maatregelen om de werkplekken beter in te richten.

#### Plan van aanpak bevat wie, wat, wanneer en budget voor maatregelen

In het plan van aanpak omschrijft de preventiemedewerker vervolgens de risico's en wat de maatregelen zijn om de risico's te verminderen. Hierbij neemt de preventiemedewerker op wat de prioriteit is van de maatregelen, wanneer de maatregelen uitgevoerd moeten zijn, wie hiervoor verantwoordelijk is en hoeveel budget hiervoor beschikbaar is. Omdat de werkdruk de hoogste prioriteit heeft gekregen, stelt de preventiemedewerker vast dat de storingen in de ICT-storingen binnen drie maanden verholpen moeten zijn. De verantwoordelijke interne ICT'ers krijgen hiervoor ondersteuning van een extern bedrijf, voor een budget van € 55.000. De volgende maatregel is de aanschaf van nieuwe bureaustoelen. Eén van de leidinggevenden is hiervoor verantwoordelijk en schakelt een adviseur in, die ook ondersteuning biedt bij het afstellen van de beeldschermen. De bureaustoelen mogen € 900 per stuk kosten en voor de adviseur reserveert de organisatie een budget van € 2.040.

Is het plan van aanpak voltooid, dan moet een gecertificeerde arbodeskundige of arbodienst RI&E en plan toetsen. Hierna kan de organisatie de maatregelen in praktijk brengen.

#### **Stijging ernstige arbeidsongevallen door nadruk op efficiëntie**

Meer werknemers raakten in 2018 betrokken bij een ernstig ongeval op de werkvloer. Organisaties meldden 4.368 arbeidsongevallen; een toename van 4% ten opzichte van 4.212 ongevallen in 2017. Het aantal dodelijke slachtoffers steeg van 54 naar 71. Inspectie SZW noemt als oorzaak van deze stijging een nadruk op sneller en efficiënter werken. De meeste arbeidsongevallen met een dodelijke afloop vonden plaats in de bouwsector, vervoer en opslag, en handel en industrie. In kleine organisaties waar minder dan tien werknemers werken, vinden relatief de meeste ongelukken plaats. Per honderdduizend werknemers zijn er in deze kleine organisaties gemiddeld 67 werknemers betrokken bij een arbeidsongeval. Bij middelgrote organisaties (minder dan 250 werknemers) zijn dat 46 werknemers en bij grote organisaties (vanaf 250 werknemers) 11.

#### Risico's beschrijven in de RI&E

De meest voorkomende ongelukken op de werkvloer zijn vallen van grote hoogte, geraakt worden door een vallend voorwerp en aanrijdingen. Een werkgever is verplicht om al dit soort risico's te inventariseren en vast te leggen in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). In het bijbehorende plan van aanpak moet staan welke maatregelen hij treft om de risico's tegen te gaan. Het gaat hierbij niet alleen om bijvoorbeeld het plaatsen van een steiger op een stevige ondergrond of het gebruik van een valharnas, maar ook om goede voorlichting aan werknemers, zodat zij zich bewust zijn van de risico's.

#### Arbodsongeval melden aan Inspectie SZW

Een werkgever is verplicht om een arbeidsongeval in bepaalde situaties melden aan Inspectie SZW. Het gaat om ongevallen die leiden tot:

- ziekenhuisopname;
- blijvend letsel;
- overlijden.

Als pas later blijkt dat een ziekenhuisopname nodig is of dat er blijvend letsel is, moet een werkgever dit alsnog doorgeven aan de inspectie. Dit geldt niet alleen voor eigen werknemers, maar ook voor werknemers die onder het gezag werken van de werkgever. Denk hierbij aan uitzendkrachten en zzp'ers. Een werkgever die een arbeidsongeval niet direct meldt, riskeert een boete. Inspectie SZW kan naar aanleiding van de melding besluiten om een onderzoek in te stellen.

#### **Werkgever moet discriminatie werkvloer tegengaan**

De Arbowet verplicht de werkgever om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Discriminatie valt hieronder. De werkgever moet beleid voeren tegen discriminatie op de werkvloer en hier maatregelen tegen nemen.

Discriminatie is opgenomen in het Wetboek van Strafrecht. De gronden voor vervolging van discriminatie is vervolgbaar op grond van onder meer ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht en seksuele geaardheid. Op de werkvloer kan discriminatie zich echter ook voordoen als iemand ongewild in een uitzonderingspositie terechtkomt, bijvoorbeeld als dikker persoon tussen fanatieke sporters, of een vrijgezel tussen gehuwden.

#### Discriminatie op de werkvloer kan leiden tot ziekteverzuim

In de Arbowet is discriminatie opgenomen als één van de factoren van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Discriminatie op de werkvloer kan leiden tot werkstress. Dit kan fysieke en psychische klachten veroorzaken, met ziekteverzuim tot gevolg. Volgens de Arbobalans 2018 van onderzoeksinstituut TNO gaf bijna 6% van de werknemers aan dat ze in de afgelopen 12 maanden op het werk zijn gediscrimineerd. De werkgever moet het risico op discriminatie opnemen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Vervolgens moet hij er maatregelen tegen opstellen in het plan van aanpak en deze uitvoeren.

#### Werkgever kan verschillende middelen tegen discriminatie inzetten

De werkgever kan verschillende middelen inzetten om discriminatie tegen te gaan:

- **Vertrouwenspersoon:** een eenvoudige maatregel om discriminatie tegen te gaan is het aanstellen van een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon begeleidt werknemers die problemen hebben (gehad) met discriminerend gedrag – of ander ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon adviseert de werkgever over het antidiscriminatiebeleid.
- **Klachtenregeling:** een belangrijk onderdeel van antidiscriminatiebeleid is een klachtenregeling. Het doel hiervan is dat de werknemer een instrument in handen krijgt waarmee hij het discriminerende gedrag kan beëindigen.
- **Klachtencommissie:** de instantie die de klachten in behandeling neemt is de klachtencommissie. Deze commissie verzamelt de feiten van de discriminerende situatie en stelt de werkgever voor welke sanctie hij moet toepassen.

## **Arbeidsrecht**

### **Kosten verkeerd tanken niet verhalen op werknemer**

Als een werknemer een auto van de zaak tot zijn beschikking heeft en daar per ongeluk diesel mee tankt in plaats van benzine of andersom, mag zijn werkgever de kosten voor het leegpompen en eventueel herstellen van de auto meestal niet op hem verhalen.

Elk jaar wordt er in Nederland ongeveer 15.000 keer verkeerd getankt. Ook werknemers tanken weleens diesel in plaats van benzine of andersom in een ter beschikking gestelde auto van de zaak. De kosten van het leegpompen van de auto en eventuele gevolgschade kunnen dan behoorlijk oplopen, maar als de fout onder werktijd gemaakt wordt, mag de werkgever deze schade niet doorbelasten aan de werknemer.

#### Schade onder werktijd is voor werkgever

Als een werknemer verkeerd getankt heeft, kan de schade aan de auto van de zaak – als hij die na het tanken nog gestart heeft – al snel oplopen tot € 5.000. Hoewel het misschien logisch lijkt dat een werkgever deze schade verhaalt op de werknemer die de fout gemaakt heeft, mag dat niet. Schade onder werktijd is namelijk altijd voor rekening van de werkgever. Op die regel geldt maar één uitzondering: heeft de werknemer expres verkeerd getankt of roekeloos gehandeld, dan kan zijn werkgever hem wel aansprakelijk stellen. Denk daarbij aan een werknemer die schade veroorzaakt doordat hij met de auto van de zaak is gaan rijden met te veel alcohol op.

#### Afspraken goed vastleggen

Om conflicten te voorkomen over wie er aansprakelijk is voor fouten buiten werktijd – bijvoorbeeld als de werknemer op weg naar huis is – is het verstandig om in de leaseregeling of gebruiksovereenkomst vast te leggen hoe het zit. Werkgevers en werknemers kunnen bijvoorbeeld afspreken dat schade tijdens woon-werkverkeer niet voor rekening van de werknemer is, maar schade die in het weekend of 's avonds ontstaat, wel op hem verhaald kan worden.

## **Recht op loonbetaling bij herstel na slapend dienstverband?**

Een werknemer van wie het dienstverband niet is beëindigd na twee jaar ziekte, kan als hij weer beter is terugkeer in zijn oude functie eisen. Maar wat gebeurt er als deze functie in de tussentijd is vervallen?

In een rechtszaak wilde een werknemer met een zogenoemd slapend dienstverband zijn oude functie weer terug. Volgens de werkgever was dit echter niet mogelijk omdat de functie van de werknemer was komen te vervallen. Wel bood hij aan om de werknemer op detacheringsbasis te laten werken bij een andere organisatie tegen hetzelfde loon. De werknemer accepteerde dit voorstel niet, omdat hij in dienst was bij de werkgever en daar zijn werkzaamheden wilde hervatten. Bovendien vond de werknemer de reistijd naar de werkgever waar hij gedetacheerd zou worden te lang. Hij stapte vervolgens naar de rechter om zijn oude functie en recht op loonbetaling op te eisen.

### Werkgever had redelijk aanbod gedaan

De rechter stelde vast dat de functie van de werknemer – zoals de werkgever had aangegeven – was komen te vervallen en dat er binnen de organisatie geen andere passende functie voor hem was. Gezien de extra reistijd was het voorstel dat de werkgever aan de werknemer had gedaan met betrekking tot de detachering niet redelijk. Dit veranderde toen de werkgever tijdens de zitting aanbod om de reistijd van de werknemer onder de werktijd te laten vallen. Dit maakte het aanbod voor de rechter redelijk, waardoor de werknemer dit moest accepteren. Hij moest aan de slag bij de andere organisatie en kreeg recht op loondoorbetaling (met terugwerkende kracht) vanaf het moment dat hij zich beschikbaar had gesteld voor werk.

### Werknemer heeft recht op oude functie

Voor werkgevers is het belangrijk om te beseffen dat werknemers met een slapend dienstverband weer bij hen kunnen aankloppen als zij weer hersteld zijn. Zij hebben dan in principe recht op hun oude functie. Dit kan een risico zijn als de werkgever op dat moment iemand anders voor die functie heeft aangenomen. Een ander risico van een slapend dienstverband is dat de transitievergoeding in de tussentijd oploopt. Als de werkgever de werknemer uiteindelijk toch wil ontslaan, is hij dus een veel hogere transitievergoeding verschuldigd. Over dit hogere deel krijgt hij bovendien straks geen compensatie.

## **Bedrijfsvoering**

### **Denk ook aan bedrijfshulpverlening bij bedrijfsuitjes**

Elke organisatie moet beschikken over een actuele en volledige risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) waarin de risico's staan die werknemers lopen tijdens het uitvoeren van hun werk. Toch zijn er altijd gebeurtenissen die niet te voorspellen zijn. Voor deze restrisico's is de bedrijfshulpverlening (bhv) bedoeld. Bhv is dan ook een cruciaal onderdeel van arbobeleid. Maar hoe zit het met bhv bij een bedrijfsuitje?

Elke werkgever heeft een zorgplicht, ook als er maar één werknemer in dienst is (artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek). Dit houdt in dat de werkgever de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers moet beschermen. Zo moet hij ervoor zorgen dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt door bedrijfsongevallen of beroepsziekten. Aan de hand van de restrisico's uit de RI&E en de aard en grootte van de activiteiten van een bedrijf moeten er werknemers worden aangesteld als bedrijfshulpverlener (artikel 15, lid 1 van de Arbowet). Dit betekent dat er te allen tijde minimaal één werknemer beschikbaar moet zijn voor de bhv. De werkgever kan ook zelf de bhv'er zijn.

### Eigen bhv'er niet verplicht aanwezig bij bedrijfsuitje

De wet zegt niets expliciet over verplichte aanwezigheid van uw eigen bhv'ers tijdens bedrijfsuitjes. Meestal zijn er bhv'ers via de verhuurder van de locatie aanwezig, maar u doet er verstandig aan dit wel te checken. Zodra meerdere werkgevers verantwoordelijk zijn, bijvoorbeeld als een reisbureau het voortouw neemt bij het bedrijfsuitje, dan is het aan te raden gezamenlijk te overleggen over risico's. Want uiteindelijk blijft iedere werkgever verantwoordelijk voor zichzelf en zijn eigen werknemers. Besteedt de werkgever de organisatie van zo'n

uitstapje helemaal uit aan een evenementenbureau, dan is dat bureau volledig verantwoordelijk. Een ongeval tijdens zo'n uitje wordt waarschijnlijk aangemerkt als werkgerelateerd, maar de werkgever kan zijn schade verhalen op het bureau.

#### Betrek eigen bhv'er bij organisatie bedrijfsuitje

Vanuit de zorgplicht voor de werknemers, is het verstandig dat de werkgever controleert of de evenementenorganisator genoeg ervaring heeft en bijvoorbeeld een (branche)-keurmerk. Inventariseer in elk geval altijd de risico's bij het uitje en sluit zo nodig een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering af. Betrek uw eigen bhv'ers bij de organisatie van een bedrijfsuitje. Bhv'ers kunnen bijvoorbeeld een nuttige rol spelen bij preventie. Zij zien tenslotte in de praktijk waar het misgaat, hoe vaak en waarom. Deze informatie is erg waardevol bij het voorkomen van ongevallen en calamiteiten. En, al ligt dit niet vast in de wet, wijs bij afwezigheid van een eigen gediplomeerde bhv'er altijd iemand aan die de taken kan overnemen.

#### **Niet langer geboorteverlof bij geboorte van tweeling**

Voor elk kind dat een werknemer krijgt, krijgt hij apart ouderschapsverlofrechten. Voor het geboorteverlof geldt dat niet: als de partner van de werknemer bevalt van een meerling, kan hij niet dubbel verlof opnemen.

Sinds dit jaar is de kraamverlofregeling uit de Wet arbeid en zorg (WAZO) verdwenen en vervangen door het geboorteverlof. Dit verlof duurt maximaal eenmaal de wekelijkse arbeidsduur van een werknemer (de in het arbeidscontract afgesproken arbeidsduur). Voor veel werknemers is de nieuwe regeling een verbetering, aangezien het kraamverlof ongeacht de arbeidsduur twee dagen duurde. De Rijksoverheid licht op haar website de duur van het geboorteverlof toe. Daarin wordt onder andere benadrukt dat een werknemer bij de geboorte van een meerling, zoals een tweeling of drieling, recht heeft op één werkweek verlof. Het is dus niet zo dat de werknemer bij de bevalling van een tweeling ook twee keer de wekelijkse arbeidsduur aan geboorteverlof kan opnemen.

#### Recht op ouderschapsverlof wel voor elk kind apart

Ook onder de kraamverlofregeling had de werknemer geen recht op dubbel verlof bij een meerling. Voor het ouderschapsverlof – die andere verlofvorm die direct gerelateerd is aan een kind van een werknemer – ligt dit anders. Op basis van de WAZO krijgt de werknemer per kind een verlofrecht van 26 maal de arbeidsduur per week. In theorie zou een werknemer dus voor een tweeling een heel jaar weg kunnen blijven. Bovendien heeft zijn partner dat recht ook. Echter hebben werknemers tijdens het ouderschapsverlof geen recht op loon, tenzij in de cao of de arbeidsvoorwaardenregeling anders is bepaald. Bij het geboorteverlof moet de werkgever wél het volledige loon doorbetalen, al kunnen op basis van een cao tot 1 juli 2019 hiervoor nog afwijkende regels gelden.

#### **Pensioenchecklist bpfBOUW vernieuwd**

De HR-checklist 'Wegwijs in uw pensioen' van bpfBOUW is aangepast op de bedragen per 1 januari 2019. Zo is deze handige tool weer actueel en klaar voor u en uw werknemers als hulp bij pensioenvragen.

#### Antwoord op pensioenvragen

Hoeveel pensioen bouwt de werknemer op? Moet een werknemer iets regelen voor zijn pensioen als hij gaat samenwonen? De online checklist 'Wegwijs in uw pensioen' biedt de werkgever en werknemer snel en eenvoudig antwoord op dit soort belangrijke vragen. Het maakt de werknemer duidelijk wat hij zelf kan doen en hoe hij dat kan regelen. Kijk hiervoor ook op de website [www.bpfbouw.nl](http://www.bpfbouw.nl)

#### **Generieke poortinstructie verplicht vanaf 1 april 2019**

De bouwplaats moet een veilige en gezonde werkplek zijn voor iedereen die daar werkzaamheden verricht. Dat kan alleen door eenduidige uitgangspunten voor veilig werken te hanteren en goede afspraken daarover met elkaar te maken in de vorm van een basisinstructie. Het idee van deze basisinstructie, de zogenoemde Generieke Poort Instructie of GPI, is

afkomstig van de initiatiefnemers van de Governance Code veiligheid in de bouw. Een aantal grotere aannemers heeft besloten dat iedereen die werkzaamheden op hun bouwplaats uitvoert de GPI moet volgen. Het is dus een verplichting. Ook zij die minder vaak op een bouwplaats komen, moeten de GPI volgen, zelfs als zij al een VCA hebben. Er zijn drie modules van de GPI beschikbaar:

- Module Infra
- Module Bouw en Utiliteit
- Module Installatie

#### Hoe werkt de GPI?

De GPI bestaat uit video- en animatiefragmenten met oefenvragen en duurt ongeveer 13 minuten. Daarna volgt een toets die bestaat uit 10 vragen. De instructie kan oneindig herhaald worden en de toets 3 keer. Totaal inclusief registratie, instructie en toets kost het ongeveer 25 minuten. De GPI is te volgen via internet thuis, op kantoor of via een mobile device (Ipad, smartphone). De GPI bevat gesproken teksten. Als de toets succesvol is afgelegd (minimaal 8 van de 10 vragen goed), ontvang de deelnemer een certificaat dat één jaar geldig is. Het toetsbewijs wordt tevens opgenomen in een centraal landelijk register.

De GPI is te volgen in zes talen: Nederlands, Engels, Duits, Pools, Roemeens en Turks. De toets kan in 17 talen worden gemaakt.

#### Wat moet ik regelen en waar?

Als u door een onderschrijver van de governance code wordt ingehuurd, dan is de GPI verplicht om toegang te krijgen tot de bouwplaats. Via [deze link](#) is een filmpje te bekijken hoe de GPI kan worden verkregen.

De GPI zal jaarlijks worden ververs, zodat op termijn veel onderwerpen vanuit de VCA onder de aandacht worden gebracht.

Voor meer informatie en antwoord op de meest gestelde vragen [klik hier](#).

## **Fiscale zaken**

### **Simpel te constateren fout zet naheffingsaanslag buitenspel**

Een belastingplichtige mag erop vertrouwen dat hij recht heeft op een teruggaaf van BTW als door een simpele controle van de inspecteur geconcludeerd had kunnen worden dat hij dit recht niet had. De naheffingsaanslag gaat in dit geval van tafel. Hof Den Haag heeft dit onlangs aangegeven.

Een belastingplichtige kan een beroep op het vertrouwensbeginsel doen als door gedragingen van de Belastingdienst bij hem het vertrouwen is gewekt dat de inspecteur instemde met zijn standpunt maar deze later daarop terugkomt. In deze zaak ging het om een man die artiesten begeleidde. Hij vroeg BTW terug aan de Belastingdienst. Daarop wilde de inspecteur zijn facturen inzien, deze stuurde de man toe. De teruggaaf werd verleend en het kwartaal daarop weer. Na een boekenonderzoek legde de inspecteur echter naheffingsaanslagen op omdat de man geen recht had op teruggaaf van de BTW.

#### Beroep op vertrouwensbeginsel

De man deed een beroep op het vertrouwensbeginsel, hij vond dat hij redelijkerwijs had kunnen aannemen dat de aftrek toegestaan was, de inspecteur had immers zijn facturen opgevraagd. Hij beschikte ook niet over de fiscale kennis om hier een oordeel over te vormen. De inspecteur vond echter dat het voor de man meteen duidelijk moest zijn geweest dat er voor de ingediende aangiften geen recht op aftrek bestond. Het ging ook niet om een complexe aangelegenheid, het was dan ook vrij duidelijk dat er geen recht op aftrek bestond. Dat dit aan de aandacht van de controlerende ambtenaren was ontsnapt, kon de inspecteur niet verklaren.

### Geen ingewikkelde kwestie

De rechter vond dat de man aan de teruggaven het vertrouwen had kunnen ontlenen dat de teruggaafverzoeken terecht waren verleend. Daarnaast had er door een simpele controle van de verzoeken om teruggaaf voorkomen kunnen worden dat er nageheven moest worden (dus dat er geen recht op aftrek bestond). Het ging hier ook niet om een ingewikkelde kwestie. Er was dus terecht door de man een beroep op het vertrouwensbeginsel gedaan. De stelling van de inspecteur, dat de man zich had moeten realiseren dat er geen recht op aftrek bestond, werd dus weggewuifd. De beperkte fiscale kennis van de man speelde hierbij ook een grote rol.

### **Vanaf 1 juni 2019 aanmelden voor de nieuwe KOR**

De huidige kleineondernemersregeling (KOR) gaat per 1 januari 2020 veranderen. Ondernemers die zich voor 20 november 2019 aanmelden bij de Belastingdienst voor de nieuwe KOR kunnen vanaf 1 januari 2020 dan de omzetterelateerde vrijstellingsregeling toepassen. Dit aanmelden kan vanaf 1 juni 2019.

Het kabinet wil kleine ondernemers stimuleren en ondersteunen en de administratieve lasten voor hen verminderen. Daarom is besloten de KOR, die voor de BTW geldt, aan te gaan pakken. In de bijlage van de Miljoenennota 2018 is een voorstel opgenomen waardoor de KOR flink gaat wijzigen. Vanaf 2020 wordt namelijk de omzet bepalend voor de (eventuele) toepassing van de KOR. Het bedrag van deze omzet is € 20.000 geworden. Ondernemers die onder deze grens blijven, zijn geen BTW verschuldigd en hoeven geen BTW-aangifte te doen. Dat vermindert dus de administratieve verplichtingen.

### Bv kan ook beroep doen op regeling

Kiest een ondernemer voor de nieuwe vrijstellingsregeling, dan moet hij rekening houden met de volgende aspecten:

- Hij mag geen BTW meer in rekening brengen aan zijn klanten.
- Hij kan de aan hem in rekening gebrachte BTW door andere ondernemers niet aftrekken of terugvragen bij de Belastingdienst.
- Hij hoeft geen BTW-aangifte meer in te dienen.

De wijziging van de KOR gaat ook voor alle rechtsvormen gelden. Een bv kan er dus straks een beroep op doen. Kiest een ondernemer voor de nieuwe KOR, dan geldt deze in ieder geval voor minstens drie jaar.

### KOR-ondernemer wordt automatisch aangemeld

Een ondernemer die nu al de KOR toepast hoeft zich niet aan te melden. De Belastingdienst meldt deze ondernemers automatisch aan. Ze krijgen echter nog wel een brief met uitleg over de nieuwe regeling waarin ook is opgenomen wat ze moeten doen als ze de vrijstellingsregeling niet willen toepassen.

## **Overheid**

### **Maakt WAB ontslag straks makkelijker?**

Het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zorgt ervoor dat werkgevers in een ontbindingsverzoek straks twee of meerdere ontslaggronden met elkaar kunnen combineren. Dit maakt het makkelijker om werknemers te ontslaan, al moeten de ontslaggronden uiteraard nog steeds goed onderbouwd zijn.

Onder het voorstel voor de WAB – dat op dit moment bij de Eerste Kamer ligt – komt er een nieuwe ontslaggrond bij: de zogenoemde cumulatiegrond (i-grond). Hierdoor kunnen werkgevers straks meerdere ontslaggronden met elkaar combineren, zodat het samen een voldragen ontslaggrond is. Denk bijvoorbeeld aan disfunctioneren in combinatie met een verstoorde arbeidsverhouding of ernstig verwijtbaar handelen. Op dit moment is dat nog niet zo: sinds de Wet werk en zekerheid moet een werkgever ervoor zorgen dat de grond waarop hij een werknemer wil ontslaan afzonderlijk voldoende is voor ontslag.



### Meer kans op succes bij de kantonrechter

Het strenge ontslagregime zorgde er de afgelopen jaren voor dat veel ontbindingsverzoeken door de rechter werden afgewezen. Door de introductie van de cumulatiegrond verandert dit straks. Dit geeft een werkgever meer kans op succes bij de kantonrechter als een ontslaggrond op zichzelf niet voldoende is om een werknemer te ontslaan.

### Combineren geldt niet voor ontslag via UWV

De mogelijkheid om verschillende ontslaggronden te combineren geldt alleen voor de ontslaggronden die via de rechter lopen (ontslaggronden c tot en met h) en niet voor ontslag via UWV (ontslaggronden a en b). Een werkgever kan in een ontbindingsverzoek dus niet ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen combineren met disfunctioneren. Dit kan ook niet als een werkgever na een afgewezen ontslagvergunning bij UWV in hoger beroep gaat bij de kantonrechter.

### Extra vergoeding bij ontbinding door cumulatiegrond

Als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van de cumulatiegrond, heeft hij de mogelijkheid om een extra vergoeding toe te kennen aan de werknemer. Deze vergoeding komt bovenop de transitievergoeding en een eventuele billijke vergoeding. De hoogte van de extra vergoeding bepaalt de rechter aan de hand van de omstandigheden, maar deze kan nooit hoger zijn dan de helft van de transitievergoeding. Vindt de werkgever de vergoeding te hoog, dan kan hij ervoor kiezen het ontbindingsverzoek weer in te trekken.

### **Regeling compensatie transitievergoeding gepubliceerd**

Recentelijk is de Regeling compensatie transitievergoeding in de Staatscourant gepubliceerd. De regeling is een nadere uitwerking van de wet waarin de compensatieregeling is opgenomen. De wet en de regeling zien toe op de compensatie van de transitievergoeding die werkgevers vanaf 1 april 2020 kunnen aanvragen als zij een langdurig arbeidsongeschikte werknemer ontslaan of hebben ontslagen vanaf 1 juli 2015. In deze regeling staan de termijnen waarbinnen de compensatie aangevraagd kan worden bij het UWV. Ook staan in de regeling de termijnen waarbinnen UWV moet beslissen op een aanvraag. In de toelichting bij de regeling wordt daarnaast nog aandacht besteed aan welke informatie UWV nodig heeft om tot een beoordeling van de compensatieaanvraag te komen.

Met de wet en de regeling worden drempels weggenomen (die werkgevers ervaren) voor het beëindigen van zogeheten slapende dienstverbanden, waarbij langdurig zieke werknemers in dienst blijven maar geen salaris ontvangen. Werkgevers die gebruik willen maken van de compensatieregeling wordt geadviseerd om alle documenten die zien op het einde van het dienstverband en de reden daarvan, alsmede de berekening en betaling van de transitievergoeding bewaren.

### **Werkloosheid op laagste punt sinds 2003**

Het werkloosheidspercentage is in februari 2019 uitgekomen op 3,4%. Dat is het laagste punt sinds de werkloosheid op deze manier wordt gemeten in 2003. Er zijn nu ruim 8,9 miljoen werkenden. Het aantal werkloze mensen daalde met 55 duizend ten opzichte van een jaar geleden tot 312 duizend mensen nu. Dat blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS).

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is blij met de cijfers. "Iedere maand zien we dat meer mensen aan het werk komen. Dat is fijn voor iedereen die de afgelopen tijd een baan hebben gevonden. Maar het geeft ook vertrouwen aan de mensen die nog op zoek zijn. Want werkgevers kunnen alle extra handen goed gebruiken."

Het aantal werklozen is even hoog als vlak voor de crisis, in november 2008. Maar omdat het aantal werkenden flink is toegenomen, is het aandeel van werklozen in de beroepsbevolking lager dan in 2008.

Ook het aantal WW-uitkeringen blijft dalen. Eind februari verstrekke UWV 274 duizend uitkeringen. Vooral in de bouw en in de de zorg- en welzijnssector daalde het aantal uitkeringen op jaarbasis het sterkst.

Het aantal mensen dat actief is op de arbeidsmarkt, de beroepsbevolking, is sinds het begin van de crisis met bijna een half miljoen mensen gegroeid. Dat komt vooral doordat het aantal werkende 45-plussers sterk is toegenomen.