

Ledenbulletin nr. 5-2019
Mei 2019

Inhoudsopgave

Actueel

- Dag van de Bouw; zaterdag 15 juni 2015 2

Arbeidsrecht

- Alsnog een slapend dienstverband beëindigen 2
- Concurrentiebeding heeft gerichte motivering nodig 2
- Leugens tijdens sollicitatie leiden tot ontslag 3
- Loon werkweigeraar niet-bedongen arbeid doorbetalen 4

Bedrijfsvoering

- Wat als het functioneringsverslag niet wordt ondertekend? 4
- Informatieplicht Energiebesparing 5
- Betalingstermijn naar 30 dagen 5
- Per 1 juli wettelijk minimumloon 1,23% hoger 6

Economische zaken

- Sterke daling van aantal parttimers dat meer uren wil werken 7

Fiscale zaken

- Dubbele boete voor hetzelfde BTW-bedrag mag van rechter 7

Overheid

- Vraag ruim op tijd eHerkinning aan bij UWV 8
- Inspectie SZW onderzoekt risicovolle sectoren 8
- Werknemers kunnen boete krijgen bij onveilig gedrag 9

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW

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

Actueel

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. [Meld je hier aan!](#) We maken er weer een mooie dag van!

Arbeidsrecht

Alsnog een slapend dienstverband beëindigen

Nu er veel discussie is over het slapend dienstverband, vragen werkgevers zich soms af hoe zij zo'n dienstverband alsnog kunnen beëindigen. Dit kan nog best lastig zijn aangezien de werknemer soms weer terug naar de bedrijfsarts moet.

Onlangs werd bekend dat de Hoge Raad zich gaat buigen over het in stand houden of beëindigen van een dienstverband na twee jaar ziekte. Nu werkgevers per 1 april 2020 een compensatie kunnen aanvragen voor de transitievergoeding die zij moeten betalen na twee jaar ziekte, is het de vraag of een slapend dienstverband slecht werkgeverschap oplevert.

Werkgevers die een slapend dienstverband alsnog willen beëindigen hebben twee mogelijkheden:

- een ontslagaanvraag indienen bij UWV;
- de arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden door een vaststellingsovereenkomst met de werknemer te sluiten.

Werknemer moet weer naar de bedrijfsarts

Dient de werkgever een ontslagaanvraag in vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid bij UWV, dan moet hij kunnen aantonen dat er binnen 26 weken na de aanvraag geen herstel zal optreden. De bedrijfsarts moet dit onderschrijven in een verklaring. Dit betekent dat de werkgever een werknemer – die misschien al even uit beeld is – opnieuw naar de bedrijfsarts moet sturen. De bedrijfsarts kan bovendien oordelen dat de werknemer weer bij de organisatie aan de slag moet.

Vaststellingsovereenkomst mogelijk ook een optie

De werkgever kan ook proberen een vaststellingsovereenkomst met de werknemer te sluiten. Om in aanmerking te kunnen komen voor de compensatie van de transitievergoeding moet uit deze vaststellingsovereenkomst wel heel duidelijk naar voren komen dat het ontslag plaatsvindt na twee jaar ziekte en dat er binnen 26 weken geen herstel zal optreden. Daarnaast zal de werkgever in de vaststellingsovereenkomst een hoge vergoeding moeten afspreken, aangezien de werknemer wettelijk gezien recht heeft op een transitievergoeding die bij een slapend dienstverband behoorlijk opgelopen kan zijn. Bij ontslag via UWV is de werkgever deze transitievergoeding sowieso verschuldigd.

Concurrentiebeding heeft gerichte motivering nodig

Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract is alleen toegestaan als de werkgever motiveert dat hij hiervoor een zwaarwegend belang heeft. Deze motivatie moet niet een te algemeen verhaal zijn.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid is een concurrentiebeding geldig als dit is overeengekomen in een vast contract. Een werkgever kan het concurrentiebeding alleen in een tijdelijk contract opnemen als hij bij het beding een schriftelijke motivering opneemt waaruit blijkt dat de bepaling noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of

dienstbelangen. De eisen voor deze motivering zijn streng. Dit ondervond onlangs ook een werkgever die in hoger beroep was gegaan bij Gerechtshof 's-Hertogenbosch om nakoming van een concurrentiebeding te vorderen.

Concurrentiebeding voor commerciële functie

De werkgever nam in 2017 een man aan voor de functie 'medewerker commerciële binnendienst'. De bijbehorende tijdelijke arbeidsovereenkomst bevatte een concurrentie- en relatiebeding. In de motivering van het beding zette de werkgever uiteen dat de werknemer over 'bijzondere en bedrijfsspecifieke kennis, gegevens en vaardigheden' beschikte, die bij een overstap naar een concurrent tot zwaarwegende nadelige gevolgen voor de organisatie zouden kunnen leiden. In algemene bewoordingen gaf de werkgever aan over welke informatie de werknemer zoal zou beschikken. Ondanks het verbod vertrok de werknemer voor het einde van het contract naar een concurrent. De werkgever startte een kort geding voor naleving van het concurrentiebeding.

Motivering beding is onvoldoende toegespitst

De rechter stelde de werkgever niet in het gelijk en in hoger beroep deed het gerechtshof dat ook niet. Voor het hof verklaarde de werkgever dat hij de tekst van het concurrentiebeding voor alle commerciële functies binnen de organisatie gebruikte. Een werkgever moet echter per persoon met wie hij een arbeidsovereenkomst afsluit de noodzakelijkheid van een concurrentiebeding afwegen en motiveren. De werkgever had weliswaar concrete bedrijfsbelangen genoemd, maar hij had de motivering specifieker kunnen afstemmen op het werk van de werknemer. Zo had de werkgever kunnen benoemen dat de werknemer in zijn functie een sleutelfiguur op de binnendienst was, toegang tot alle vertrouwelijke documenten had en rapportages over verkoopkansen opstelde.

Leugens tijdens sollicitatie leiden tot ontslag

Een sollicitant doet er goed aan bij zijn sollicitatie niet te liegen over zijn opleiding(en) en werkervaring. Leugens kunnen later de aanleiding voor ontslag vormen, zo bleek recentelijk ook in een zaak bij het hof in Arnhem.

Al is de leugen nog zo snel, de waarheid achterhaalt hem wel... Dat spreekwoord ging in ieder geval op voor een werknemer die zich in 2017 voor de functie van technisch supportmedewerker naar binnen had gepraat bij een internetbureau. Al vrij snel na indiensttreding werd duidelijk dat hij niet over de vereiste kwaliteiten beschikte om de functie goed te vervullen. De werknemer raakte overspannen, waarna de werkgever zich grondiger ging verdiepen in de achtergrond van de werknemer. Daarbij bleek het één en ander uit zijn cv niet te kloppen.

Werknemer liegt dat hij barst

De werknemer had de benodigde hbo-opleiding niet afgerond, werkervaring overdreven en referenties gebruikt die niet van hem waren. De werkgever zag hierin een dringende reden voor ontslag op staande voet en dus kon de werknemer zijn biezen pakken. Maar de werknemer stapte wel naar de kantonrechter. Bij de kantonrechter kon de werkgever niet bewijzen dat tijdens de sollicitatie was gesproken over het belang van bepaalde diploma's of referenties voor de functie. De kantonrechter vernietigde de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Discussie over inhoud sollicitatiegesprek

De werkgever zocht het daarna hogerop. Het hof moest oordelen over een welles-nietesspelletje: de werknemer gaf onder andere aan dat pas tijdens het laatste sollicitatiegesprek over de hbo-opleiding was gesproken en dat de werkgever toen zou hebben aangegeven dat het geen probleem was dat hij zijn opleiding niet had afgerond. De werkgever stelde daarentegen dat een afgeronde hbo-opleiding als onderdeel van de functie-eisen al in het eerste gesprek aan bod was gekomen. De leidinggevende zou het cv punt voor punt hebben doorgenomen met de werknemer.

Verhaal van werkgever is geloofwaardiger

Het hof vond uiteindelijk de verklaring van de werkgever geloofwaardig en consistent. Al in de vacaturetekst was duidelijk gemaakt dat de afgeronde hbo-opleiding en de werkervaring harde

eisen waren. Het lag dan ook voor de hand dat de opleiding en ervaring waren besproken tijdens de sollicitatiegesprekken. Het lukte de werknemer niet om de verklaring van de werkgever te ontkrachten. Het ontslag op staande voet was vanwege de leugens terecht.

Loon aan werkweigeraar niet-bedongen arbeid doorbetalen

Als een werknemer weigert om ander werk te verrichten dan waarvoor hij is aangenomen, moet zijn werkgever soms toch zijn loon doorbetalen. De kosten daarvan kunnen snel oplopen. Dat blijkt uit een kort geding bij de rechtbank in Zaanstad.

In principe geldt dat werknemers arbeid moeten verrichten om aanspraak te maken op loon. Als een werknemer niet werkt, hoeft uw organisatie hem dus ook geen salaris uit te betalen. Op die basisregel geldt een belangrijke uitzondering: de werknemer behoudt zijn recht op loon als het feit dat hij geen werk verricht, redelijkerwijs niet voor zijn rekening hoort te komen. In een recente rechtszaak stond ter discussie of het voor rekening van een werknemer hoort te komen als hij van zijn werkgever niet langer de arbeid mag verrichten die in de arbeidsovereenkomst is afgesproken, maar ander werk moet doen: zogenoemde niet-bedongen arbeid.

Werk aan wal geen alternatief

In deze zaak had een werkgever met een werknemer een arbeidsovereenkomst afgesloten waarin stond dat de werknemer 75% van zijn werktijd zou besteden aan offshore-werk: werk op een schip of boorplatform op zee. De overige 25% werkte hij aan wal. Na drie maanden ging de werkgever de werknemer steeds minder inzetten voor offshore-werk. Hierdoor liep de werknemer een flinke offshore-toeslag mis. Toen hij bij de werkgever aangaf dat hij zich beschikbaar stelde voor de afgesproken werkzaamheden, kreeg hij te horen dat hij vanwege kritiek op zijn manier van werken niet langer op zee te werk gesteld zou worden. Hij moest in plaats daarvan bij een ander bedrijf aan wal gaan werken tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

Genoeg offshore-werk voor handen

De werknemer weigerde dat en eiste bij de rechter loondoorbetaling, offshore-toeslag en vakantiebijslag over de periode dat hij niet op het boorplatform mocht werken. Volgens de werknemer hoorde de vervangende arbeid aan wal niet tot zijn bedongen arbeid en hoefde hij die daarom niet te accepteren. De rechter ging daarin mee en veroordeelde de werkgever tot het nabetalen van bijna € 20.000 aan loon, vakantiebijslag en offshore-toeslag. Hij stelde daarbij dat het in dit geval voor rekening van de werkgever kwam dat de werknemer geen arbeid verrichtte, omdat die hem – hoewel er voldoende offshore-werk voorhanden was – andere arbeid wilde laten verrichten dan afgesproken was. De werkgever moest van de rechter ook nog een gecorrigeerde eindafrekening, loonstroken en een correcte jaaropgaaf verstrekken.

Bedrijfsvoering

Wat als het functioneringsverslag niet wordt ondertekend?

Veel leidinggevenden houden de komende tijd functioneringsgesprekken. Vaak leidt dat tot een functioneringsverslag, dat de werknemer ondertekent. De werknemer kan die ondertekening echter ook weigeren.

Tijdens het functioneringsgesprek kan blijken dat de leidinggevende en de werknemer het op bepaalde punten oneens zijn. Als dit in het gespreksverslag op onjuiste wijze wordt omschreven, is de werknemer vrij om het verslag niet te ondertekenen. Deze actie heeft niet als gevolg dat het verslag geen (juridische) waarde meer heeft. Een weergave van het meningsverschil kan hoe dan ook betekenis hebben. Maar uiteraard is het prettiger voor de werkgever als de werknemer schriftelijk erkent het eens te zijn met de bewoordingen uit het functioneringsverslag.

Oplossing zoeken voor het gespreksverslag

De leidinggevende doet er goed aan om de werknemer te vragen wat hij kan doen om een akkoord van hem te krijgen. Misschien is dit mogelijk door in het verslag de standpunten van de werknemer beter te verwoorden. Lukt het de leidinggevende niet om de werknemer met

aanpassingen te overtuigen, dan kan de werknemer het verslag 'voor gezien' of 'onder protest' ondertekenen. De leidinggevende legt dan in overleg met de werknemer vast waarom hij niet akkoord gaat. Het gespreksverslag blijft daardoor bruikbaar voor verbetering van de samenwerking.

Geen druk uitoefenen voor ondertekening

Een verstandige werkgever laat de arbeidsrelatie niet (verder) verstoren, ook in het kader van goed werkgeverschap. De leidinggevende moet de werknemer dus niet onder druk zetten om het verslag te ondertekenen. Als een werknemer ook een 'voor gezien, geen akkoord' weigert, benoemt de leidinggevende in zijn dossier de reden, eventueel door correspondentie toe te voegen.

Officieel bezwaar tegen functioneringsverslag

De werknemer kan ook met officiële brief bezwaar aantekenen tegen het functioneringsverslag. Dit bezwaar voegt de werkgever toe aan het personeelsdossier. Tekent de werknemer geen bezwaar aan, dan werkt dit mogelijk bij een latere rechtszaak in zijn nadeel. De rechter kan oordelen dat het ontbreken van een bezwaar is op te vatten als een instemming met de inhoud van het verslag.

Informatieplicht Energiebesparing

Vanaf 1 juli 2019 geldt de Informatieplicht Energiebesparing voor alle bedrijven die jaarlijks vanaf 50.000 kWh of 25.000 m³ aardgas(equivalent) verbruiken. Valt uw bedrijf in die categorie? Dan moet u vóór die datum alle uitgevoerde energiebesparende maatregelen rapporteren in het eLoket van RVO.

WATTjemoetweten.nl

Om ondernemers te ondersteunen in het voldoen aan de Informatieplicht Energiebesparing, is de campagne WATTjemoetweten.nl gelanceerd. Op WATTjemoetweten.nl checkt u of u onder de informatieplicht valt, vindt u stappenplannen en checklists en bijeenkomsten in uw branche of regio.

WATT en waarom?

De bedoeling van de Informatieplicht Energiebesparing is dat bedrijven bewuster omgaan met energie. Net als alle inwoners kunnen zij hun steentje bijdragen aan het terugdringen van de CO₂-uitstoot. Het mooie is, dat veel van die energiebesparende maatregelen zich binnen vijf jaar terugverdienen. U investeert dus op een kostenneutrale manier in een meer duurzame en zuinige bedrijfsvoering. Dat scheelt!

WATT moet ik ermee?

In het eLoket van RVO kunt u de door u uitgevoerde energiemaatregelen rapporteren. Let op: vóór 1 juli moet uw rapportage binnen zijn! Om u hier in te ondersteunen, heeft RVO een handig stappenplan opgesteld: het Stappenplan Informatieplicht Energiebesparing. Wanneer u dit volgt, weet u direct of de Informatieplicht ook op uw bedrijf van toepassing is en wat u daartoe moet ondernemen.

Voor vragen over de Informatieplicht en het eLoket neemt u contact op met de helpdesk van RVO.

Tel. 088 – 042 42 42

WATT nu?

Het belangrijkste is dat u zich nu vast voorbereidt, want 1 juli nadert snel! Voor een antwoord op veel gestelde vragen, het Stappenplan Informatieplicht en heel veel informatie gaat u naar: WATTjemoetweten.nl

Betalingstermijn naar 30 dagen

Staatssecretaris Mona Keijzer van Economische Zaken en Klimaat wil de wettelijke termijn waarop grote bedrijven de rekeningen van hun mkb-leveranciers moeten betalen, verlagen naar

dertig dagen. Als gevolg van een initiatiefwet vanuit de Tweede Kamer kunnen grote bedrijven sinds 2017 een maximale termijn van zestig dagen hanteren.

Volgens cijfers van financieel dienstverlener Graydon zijn de betalingstermijnen van 'grote' naar 'kleine' bedrijven vorig jaar opgelopen tot een gemiddelde van 41,5 dagen. In de tien jaar ervoor was de termijn juist aan het dalen naar 36,5 dagen.

"MKB-ers moeten sneller hun geld krijgen!"

Staatssecretaris Mona Keijzer maakte haar voornemen op 24 april 2019 tijdens het Algemeen Overleg Ondernemen & Bedrijfsfinanciering kenbaar in de Tweede Kamer. MKB-ondernemers moeten sneller hun geld moeten krijgen voor geleverde producten en diensten. De overheid zelf moet al wel binnen dertig dagen betalen. Als blijkt dat grote bedrijven de huidige maximale termijn van zestig dagen in toenemende mate als norm hanteren is de Staatssecretaris voornemens de wettelijke betalingstermijn aan te passen naar dertig dagen.

Initiatiefwet Tweede Kamer

Grote bedrijven kunnen, als gevolg van een initiatiefwet vanuit de Tweede Kamer, sinds 2017 geen betaaltermijnen langer dan 60 dagen meer hanteren. Die wet werd ingesteld omdat er ook termijnen van 90 en zelfs 120 dagen werden gehanteerd. Wel bleef het mogelijk betaaltermijnen tot uiterlijk 60 dagen af te spreken.

Aanpassing pas na evaluatie zomer 2019

Een evaluatie van de uitvoering van de Wet betalingstermijnen grote bedrijven stond al gepland voor komende zomer. Ook daaruit moet blijken dat grote bedrijven de maximale termijn van zestig dagen als norm hanteren. Dan zal de staatssecretaris daarna de betalingstermijn door een wetswijziging aan laten passen naar dertig dagen.

Per 1 juli 2019 wettelijk minimumloon 1,23% hoger

Het minimumjeugdloon wordt per 1 juli voor de tweede keer een flinke stap verhoogd. Hierdoor krijgen ook werknemers van 21 jaar recht op het volledige wettelijk minimumloon. Dit wettelijk minimum bedraagt per 1 juli 2019 € 1.635,60 per maand.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019 gepubliceerd in de Staatscourant. Door de tweede stapsgewijze verhoging van het minimumjeugdloon krijgen werknemers vanaf 21 jaar per die datum recht op het volledige minimumloon en wordt het minimumloon voor werknemers van 18 tot en met 20 jaar extra verhoogd. Alle werknemers die het minimumloon betaald krijgen, gaan er 1,23% op vooruit ten opzichte van het minimumloon dat geldt sinds 1 januari 2019. De uitkeringen van de sociale verzekeringen zijn aan het wettelijk minimumloon gekoppeld, dus die stijgen mee.

Vaste percentages voor jongere werknemers

Per 1 juli moet uw organisatie fulltime werknemers minimaal € 1.635,60 per maand, € 377,45 per week of € 75,49 per dag betalen. Voor werknemers van 15 tot en met 20 jaar gelden vaste percentages van deze bedragen.

Leeftijd	%	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.635,60	€ 377,45	€ 75,49
20 jaar	80%	€ 1.308,50	€ 301,95	€ 60,39
19 jaar	60%	€ 981,35	€ 226,45	€ 45,29
18 jaar	50%	€ 817,80	€ 188,75	€ 37,75
17 jaar	39,5%	€ 646,05	€ 149,10	€ 29,82
16 jaar	34,5%	€ 564,30	€ 130,20	€ 26,04
15 jaar	30%	€ 490,70	€ 113,25	€ 22,65

Loon naar rato voor parttimers

De bedragen in de tabel gelden voor werknemers die fulltime werken. Werkt een werknemer minder, dan geldt voor hem ook een lager minimumloon. Hanteert uw organisatie een fulltime werkweek van 40 uur en werkt een werknemer 20 uur per week, dan geldt voor hem dus een minimumloon van $20/40 \times € 1.635,60 = € 817,80$ per maand.

Sinds 2018 geldt het wettelijk minimumloon niet alleen voor werknemers, maar ook voor opdrachtnemers die geen zelfstandige zonder personeel zijn, voor werknemers die een stukloon ontvangen en bij overwerk en meerwerk.

Economische zaken

Sterke daling van aantal parttimers dat meer uren wil werken

Organisaties zouden een personeelstekort voor een deel kunnen tegengaan door de contracten van deeltijders uit te breiden, zo wordt weleens gesteld. Maar steeds minder parttimers willen meer werken.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft voor de publicatie De arbeidsmarkt in cijfers 2018 het zogeheten onbenut arbeidspotentieel onder de loep genomen. Uit de analyse van het CBS komt naar voren dat het aantal deeltijdwerkers dat meer uren zou willen werken en hiervoor beschikbaar is de afgelopen jaren sterk is afgenomen. In 2014 wilden 583.000 parttimers meer uren werken. In 2018 geldt deze wens tot urenuitbreiding voor 'slechts' 382.000 parttimers. Deze groep vormt zo'n 4% van de 8,8 miljoen werkende Nederlanders.

Parttimer wil 12 uur extra werken

De onderbenutte deeltijdwerkers werken gemiddeld 18 uur per week en willen 12 uur per week meer werken. Zij zijn vaak actief in dienstverlenende, bedrijfseconomische en administratieve beroepen en zorg- en welzijn beroepen. Beroepen met een sterke afname van bereidheid om meer uren te werken, zijn onder andere schoonmakers, keukenhulpen, verzorgenden en sociaal werkers.

Werknemer beslist zelf over uren

Een werkgever die met een tekort aan personeel kampt, kan parttimers vragen of zij meer uren willen werken. Hij kan ze hier echter niet toe dwingen. De arbeidsduur is een arbeidsvoorwaarde en de werkgever mag deze in principe alleen wijzigen als de werknemer daarmee instemt. Als alternatief kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat zij de arbeidsduur voor enkele maanden uitbreiden. Dit moeten zij dan duidelijk vastleggen. Een werknemer kan ook zelf om meer uren verzoeken. De Wet flexibel werken regelt dat de werkgever dit in veel gevallen moet accepteren.

Steeds meer mensen aan het werk

Overigens bestaat het onbenut arbeidspotentieel niet alleen uit deeltijders, maar ook uit personen zonder betaald werk. Ook het aantal werklozen, dat wel recent naar werk heeft gezocht en daarvoor direct beschikbaar is, is in 2018 verder afgenomen (tot 307.000). Het CBS geeft aan dat daarmee het aantal werklozen voor het eerst lager is dan op het laagste punt vlak voor het begin van de crisis in 2008. Daarnaast is de niet-beroepsbevolking verder geslonken. In totaal is het onbenut arbeidspotentieel in de periode 2014-2018 gedaald van 1,7 miljoen naar 1,1 miljoen mensen.

Fiscale zaken

Dubbele boete voor hetzelfde BTW-bedrag mag van rechter

Als een onderneming niet uit eigen initiatief een suppletie-aangifte voor de BTW doet kan de Belastingdienst twee boetes aan die onderneming opleggen. Eentje voor het niet uit eigen beweging doen van de suppletie-aangifte en de andere voor het niet (tijdig) betalen van de BTW. Dat het hier om één te betalen BTW-bedrag gaat maakt dit niet anders.

In deze zaak ging het om een fiscale eenheid die in de balans over 2016 nog een passiefpost van € 60.000 aan verschuldigde BTW over 2013 had staan op de balans. De inspecteur vroeg in januari 2017 om een specificatie van deze post. De bv gaf hem deze en diende die maand ook nog een suppletie-aangifte in van € 60.000. De inspecteur legde twee vergrijpboetes op. De eerste voor het niet uit eigen initiatief doen van de suppletie-aangifte over 2013. De tweede omdat de verschuldigde BTW niet op tijd betaald was. Met deze dubbele boete was de fiscale eenheid het niet eens, het ging hier toch om dezelfde gedraging!

Duidelijk dat er BTW betaald moest worden

Rechtbank Zeeland-West-Brabant gaf aan dat al na het opstellen van de jaarrekening over 2013 duidelijk voor de fiscale eenheid moest zijn geweest dat er BTW moest worden bijbetaald. Hier werd echter niets door haar mee gedaan. Pas toen de inspecteur de eenheid op de post wees in 2017, stuurde zij een suppletie-aangifte. Er was daarom sprake van grove onachtzaamheid en de hiervoor opgelegde boete was dan ook terecht opgelegd.

Boetes over hetzelfde BTW-bedrag blijven

Omdat de fiscale eenheid ten onrechte de voorbelasting in aftrek had gebracht maar deze dus niet had afgedragen was de tweede boete ook terecht. Hier was sprake van opzet of grove schuld, de fiscale eenheid had op dat moment moeten begrijpen dat er te weinig BTW zou worden afgedragen. De dubbele beboeting was niet in strijd met het 'ne bis in idem'-beginsel omdat het ging om twee feiten (niet op eigen initiatief suppletie-aangifte doen en niet (op tijd) BTW betalen). De omstandigheid dat beide overtredingen betrekking hadden op dezelfde BTW speelde hierbij dus geen rol. Het beroep was dus niet gegrond.

Overheid

Vraag ruim op tijd eHerkenning aan bij UWV

Vanaf 1 november 2019 kunt u niet meer zonder eHerkenning inloggen op het werkgeversportaal van UWV. Dit lijkt nog ver weg, maar het aanvragen van eHerkenning kost tijd en voorbereiding.

eHerkenning is meer dan een veilige inlogcode aanvragen

Als u eHerkenning aanvraagt, is dit meer dan alleen het aanvragen van een veilige inlogcode. Zo vervallen alle machtigingen voor het werkgeversportaal. Die moet u opnieuw aanvragen voor uw medewerkers. Dat kost veel tijd. Maar zonder eHerkenning kunt u straks bijvoorbeeld geen ziek- en betermeldingen meer doen via het werkgeversportaal.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgeversportaal/inloggen-eherkenning/detail/ik-wil-eherkenning-aanvragen>

Inspectie SZW onderzoekt risicovolle sectoren

Niet alleen klachten over de arbeidsomstandigheden en meldingen van arbeidsongevallen zijn aanleiding voor Inspectie SZW om een controle te houden. De inspectie kan ook langskomen in het kader van een project, bijvoorbeeld om een bepaald arbeidsrisico of een bepaalde sector beter te controleren.

De kans dat Inspectie SZW langskomt voor een controle is groter als er sprake is van een hoge risicosector of risicovolle arbeidsomstandigheden. In de sectorprogramma's staat in welke sectoren wordt gecontroleerd en op welke arbeidsrisico's. Zo is er een sectorprogramma, dat bepaalde sectoren inspecteert, zoals de bouw, schoonmaak of metaal. Daarnaast werkt Inspectie SZW met thematische programma's waarbij een bepaald thema wordt aangepakt. Denk aan asbest, gevaarlijke stoffen, ioniserende straling of psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Extra controles bij hoge arbeidsrisico's

In 2019 krijgen onder meer organisaties die actief zijn in de bouw en transportsector, de horeca, de schoonmaak, de uitzendbranche en de zorg te maken met extra controles door Inspectie SZW. Bij de controles let de inspectie niet alleen op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, maar ook op eerlijk werk en eerlijke beloning. Daarnaast kondigt Inspectie SZW gerichte controles aan, zoals naar de arbeidsomstandigheden in de financiële sector. Accountantsbureaus kunnen dit voorjaar rekenen op een bezoek van een inspecteur.

Werknemers kunnen boete krijgen bij onveilig gedrag

De Inspectie SZW is de toezichthouder op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dat toezicht geldt onder andere de naleving van de wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden. Een organisatie die arboregels overtreedt, kan een boete opgelegd krijgen. Maar ook werknemers moeten zich aan veiligheidsregels houden. Doen zij dat niet, dan kan Inspectie SZW hen beboeten.

Het arbobeleid van uw organisatie is natuurlijk gericht op veilig en gezond werken. Bij het zorgen voor een veilige en gezonde werkplek wordt vaak in eerste instantie gedacht aan de verplichtingen die de werkgever heeft, zoals het maken van een risico-inventarisatie en evaluatie. Maar hij is niet als enige verantwoordelijk. Een goed arbobeleid en opgestelde veiligheidsmaatregelen hebben natuurlijk geen enkel nut als werknemers de veiligheidsinstructies niet opvolgen. Ook werknemers moeten dus hun verantwoordelijkheid nemen. Ze moeten instructies opvolgen, oplettend blijven in risicovolle situaties en persoonlijke beschermingsmiddelen die voorhanden zijn, daadwerkelijk gebruiken. Constateert de inspecteur dat een werknemer zelf verantwoordelijk is voor overtreding van de Arbowet, dan kan hij die werknemer een boete opleggen.

Werkgever kan werknemer die arboregels overtreedt zelf beboeten

Het is handig om in het personeelsreglement op te nemen dat werknemers beboet kunnen worden als ze bepaalde veiligheidsafspraken overtreden. Onmiddellijk een boete opleggen als iemand een keer zijn veiligheidshelm vergeet op te zetten, is natuurlijk onredelijk. Er gaat altijd eerst een waarschuwing aan vooraf. Is er een werknemer die de instructies consequent negeert of verkeerd toepast, dan moet de werkgever dit persoonlijk met hem bespreken. Het functioneringsgesprek is hiervoor een goede gelegenheid. Pas als blijkt dat waarschuwingen, voorlichting of gesprekken niet helpen, kan de werkgever een boete opleggen. In het ergste geval kan hij zelfs om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken, maar dan moet hij zijn zaak wel heel goed kunnen onderbouwen met bewijsmateriaal.