

Ledenbulletin nr. 7/8-2019
Juli-Augustus 2019

Inhoudsopgave

Actueel

- AFNL: Minisymposium 25 september Instroom, instroombevordering en WAB 2

Arbeidsomstandigheden

- Hogere én directe boetes bij overtredingen rond RI&E 2
- Verplicht meewerken aan onderzoek arbeidsongeval 3
- Wanneer is een arbeidsongeval meldingsplichtig? 3

Arbeidsrecht

- Hoge Raad geeft handvatten bij disfunctioneren 4
- Schorsen van werknemer kan domme zet zijn 5

Bedrijfsvoering

- Bouwbedrijven zijn lage marges zat en gooien prijzen omhoog 5

Fiscale zaken

- Fiscus gaat arbeidsrelaties meer controleren 6
- Te veel betaalde BTW privégebruik auto toch terug 6

Overheid

- €80 miljoen extra voor circulaire economie 7

Sociale zaken

- Ook bij proeftijdontslag straks hoge WW-premie 8
- Wet tragere stijging AOW-leeftijd door Eerste Kamer 8

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW

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

Actueel

Woensdag 25 september: AFNL mini-symposium Instroom, instroombevordering en Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Op woensdag 25 september organiseert Aannemersfederatie Nederland vanaf 15.00 uur een mini-symposium waarbij het centrale thema is instroom en instroombevordering.

Tijdens deze themabijeenkomst zal aandacht besteed worden aan een aantal projecten die gericht zijn op het bevorderen van instroom op korte termijn en/of het enthousiasmeren van (jonge) scholieren voor bouw en infra voor instroom op langere termijn.

Daarnaast zal op deze bijeenkomst op 25 september informatie verstrekt worden over de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) welke op 1 januari 2020 in werking zal treden.

Langs deze weg willen wij alle direct betrokkenen en geïnteresseerden (bestuursleden, ondernemers, HR-medewerkers e.a.) rondom het thema instroom en instroombevordering en ook de WAB van harte uitnodigen om aanwezig te zijn op dit ongetwijfeld interessante mini-symposium op 25 september.

Mocht u of een collega belangstelling hebben om deel te nemen aan dit mini-symposium laat ons dat dan weten via e-mail (secretariaat@aannemersfederatie.nl) of telefoon 0318-544900.

Arbeidsomstandigheden

Hogere én directe boetes bij overtredingen rond RI&E

Werkgevers kunnen niet om de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van hun organisatie heen. Die eis wordt nog strenger: wie geen RI&E opstelt of de daarin genoemde maatregelen niet tijdig neemt, kan rekenen op een hogere én directe boete.

In de Arbowet staat dat werkgevers met personeel verplicht zijn van een RI&E op te stellen. Voor specifieke risico's geeft het Arbobesluit speciale voorschriften. Dat geldt bijvoorbeeld voor werken met kankerverwekkende of explosieve stoffen. In een RI&E legt de werkgever vast welke risico's de werknemers tijdens de arbeid lopen. Zo staat er een overzicht van gevaren in en een plan van aanpak van de risicobeperkende maatregelen. De boete voor het ontbreken van een RI&E valt nu in categorie 4 met een normbedrag van € 3.000 voor organisaties met 500 of meer werknemers. Voor organisaties met minder dan 5 werknemers betreft de hoogte van de boete 10% van het normbedrag (€ 300). Dit boetebeleid gaat veranderen.

Boete voor falend Plan van Aanpak gaat omhoog

Staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een brief aan de Tweede Kamer aangegeven dat in de eerste helft van 2019 de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving zal worden aangepast. Zo wordt de boete voor organisaties die de verplichtingen rond de RI&E niet naleven, verhoogd naar categorie 5. Dit houdt concreet in dat de maximale boete wordt verhoogd naar € 4.500. Bovendien geldt elke organisatie die niet beschikt over een RI&E en dat wel zou moeten, als overtreder met directe boete (ODB). De Inspectie SZW kan in zo'n geval direct een boete opleggen in plaats van een eis of een waarschuwing. De boete op het ontbreken van een plan van aanpak of het niet tijdig nemen van de daarin genoemde maatregelen stijgt van € 750 naar € 3000. Het Plan van Aanpak vervult volgens de staatssecretaris namelijk een minstens even belangrijke rol als de RI&E zelf.

Voorschriften gevaarlijke stoffen moeten strenger worden nageleefd

De verhoging van het normbedrag met één categorie gaat ook gelden voor artikelen 4.2, 4.2a en 4.13 van het Arbobesluit. Het gaat dan om voorschriften ten aanzien van de RI&E over het werken met gevaarlijke stoffen waaronder kankerverwekkende stoffen en stoffen die voor de reproductie toxisch zijn. Deze boetes kunnen door de Inspectie SZW worden opgelegd indien er na een eis of waarschuwing geen verbetering is opgetreden, de zogenoemde overige overtreding (OO) zo staat in de brief aan de Tweede Kamer.

Ondernemingsraad speelt rol bij wijzigingen in de RI&E

Heeft een organisatie een ondernemingsraad (OR) dan heeft die instemmingsrecht bij alle wijzigingen die betrekking hebben op de arbeidsomstandigheden, inclusief de RI&E. In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) staat in artikel 27 dat de OR instemmingsrecht heeft als de werkgever wijzigingen doorvoert die betrekking hebben op de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid. Dat betekent dat het instemmingsrecht van de OR ook van toepassing is op besluiten die betrekking hebben op het opstellen, wijzigen of intrekken van de RI&E, het plan van aanpak of de periodieke evaluatie ervan.

Verplicht meewerken aan onderzoek arbeidsongeval

Werkgevers zijn verplicht mee te werken als Inspectie SZW een onderzoek instelt naar een arbeidsongeval. De werkgever moet de inspecteur toegang geven tot alle relevante informatie en bedrijfsruimtes en helpen bij het onderzoek. En uiteraard mag niemand het onderzoek hinderen.

Het horen van getuigen en betrokkenen is bijna altijd onderdeel van het onderzoek. De inspecteur kan dus vragen om een lijst van werknemers die getuige waren. De werkgever moet de inspecteur desgevraagd helpen om met hen in contact te komen. Het is belangrijk om erop te letten dat de privacy van de getuigen wordt beschermd. Vraag de werkgever om een aparte, afgesloten ruimte te regelen voor het horen van getuigen en andere betrokkenen. In principe doen alleen inspecteurs van Inspectie SZW onderzoek naar een ernstig ongeval. Maar als de inspecteur het nodig vindt, kan hij andere opsporingsdiensten, zoals de politie, bij het onderzoek betrekken.

Zet plaats van arbeidsongeval duidelijk af

Werkgever en werknemers mogen zo min mogelijk veranderen aan de locatie van het arbeidsongeval, zodat de inspecteur een goed beeld krijgt van wat er is voorgevallen. Voorkom bijvoorbeeld dat een defecte machine of afgebroken onderdelen meteen worden afgevoerd. Het is vaak beter als tijdelijk niemand op of in de buurt van de ongevalsplaats werkt. Dan is er ook de minste kans dat er iets wezenlijks verandert. Zet desnoods de plaats van het ongeval duidelijk af, zodat het eruitziet als verboden terrein. Soms is dat ook noodzakelijk als de arbeidsomstandigheden er nog onveilig zijn.

Werkgever kan arbeidsongeval ook zelf onderzoeken

Besluit Inspectie SZW naar aanleiding van een melding dat het niet nodig is om het ongeval te onderzoeken? Dan kan de werkgever zelf een onderzoek instellen naar de toedracht van het ongeval. Dat is wettelijk niet verplicht, maar het kan wel nuttige informatie opleveren voor het arbobeleid. Alleen als duidelijk is wat er is gebeurd en waardoor, kan de werkgever maatregelen nemen voor de preventie van dit soort arbeidsongevallen. Laat het interne onderzoek uitvoeren door een deskundige, zoals een bedrijfsarts of veiligheidskundige. Betrokken werknemers of derden moeten vrijuit hun verhaal kunnen doen.

Wanneer is een arbeidsongeval meldingsplichtig?

Werkgevers zijn verplicht ernstige arbeidsongevallen te melden bij Inspectie SZW. Die kan dan een onderzoek instellen naar de toedracht van het ongeval. Het doel hiervan is om vast te stellen of de werkgever de wet heeft overtreden.

Sommige arbeidsongevallen zijn meldingsplichtig. Dat geldt in ieder geval bij arbeidsongevallen die:

- overlijden van de werknemer tot gevolg hebben;
- blijvend letsel veroorzaken;
- leiden tot een ziekenhuisopname.

Dit betekent dat de werkgever deze ongevallen zo snel mogelijk moet melden bij Inspectie SZW. 'Direct melden' betekent niet dat de werkgever Inspectie SZW eerder moet bellen dan de ambulance, maar het moet wel zo snel mogelijk gebeuren. Wordt het arbeidsongeval niet binnen 24 uur gemeld, dan riskeert de werkgever een boete van maximaal € 50.000.

Arbeidsongeval met dodelijke afloop

Heeft een arbeidsongeval de dood van een werknemer tot gevolg, dan moet de werkgever dit direct melden via het gratis telefoonnummer 0800 5151. Dit nummer is ook buiten kantooruren te bereiken, dus 24 uur en 7 dagen per week. Achteraf beweren dat het niet mogelijk was om onmiddellijk melding van het ongeval te maken omdat het midden in de nacht of in het weekend plaatsvond, is dus nooit een excuus! Een meldingsplichtig ongeval dat leidt tot blijvend letsel of een ziekenhuisopname kan de werkgever melden via hetzelfde telefoonnummer óf via een digitaal formulier op de website van Inspectie SZW.

Ook meldingsplicht bij arbeidsongeval uitzendkracht

Een arbeidsongeval is een ongeval dat plaatsvindt tijdens het werk of door het uitvoeren van werkzaamheden. Het kan natuurlijk voorkomen dat er direct na een ongeval geen ziekenhuisopname nodig lijkt te zijn, maar dat dit later wel nodig blijkt. De klachten worden bijvoorbeeld na thuiskomst van de werknemer erger of als deze het werk probeert te hervatten. Ook blijvend letsel kan pas later aan het licht komen. Dan moet de werkgever het ongeval alsnog zo snel mogelijk melden. Hij moet niet alleen ongevallen van de eigen werknemers melden, maar ook die van derden die werkzaam zijn voor de organisatie. Denk daarbij aan uitzendkrachten en zzp'ers.

Arbeidsrecht

Hoge Raad geeft handvatten bij disfunctioneren

De Hoge Raad heeft in een arrest aangegeven waar een werkgever rekening mee moet houden bij het verbetertraject van een disfunctionerende werknemer. Zonder verbetertraject is ontslag in principe niet mogelijk.

Als een werkgever vindt dat een werknemer disfunctioneert, kan hij hem niet zomaar ontslaan. Een kantonrechter zal een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst pas accepteren als de werknemer een serieuze kans heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren, maar deze kans onbenut is gebleven. In de wet zijn geen vereisten voor het verbetertraject opgenomen. Welke hulp een werknemer van een werkgever mag verwachten en wat de werkgever moet vastleggen voor een verbetertraject, verschilt per situatie. In een recent arrest heeft de Hoge Raad aangegeven welke omstandigheden een rol kunnen spelen bij de beoordeling van een verbetertraject.

Geen algemene eisen voor verbetertraject

De Hoge Raad noemt de volgende factoren die voor het verbetertraject van belang kunnen zijn:

- de aard, de inhoud en het niveau van de functie;
- de opleiding(en) en ervaring van de werknemer;
- de aard en mate van de ongeschiktheid van de werknemer;
- de duur van het onvoldoende functioneren vanaf het moment dat de werknemer daarvan op de hoogte is gesteld door de werkgever;
- de duur van het dienstverband;
- wat de werkgever in het verleden heeft ondernomen ter verbetering van het functioneren;
- de mate waarin de werknemer openstaat voor kritiek en zich inzet voor verbetering;
- de aard en omvang van de organisatie van de werkgever.

Verwachtingen verschillen per werknemer

Voorgaande betekent bijvoorbeeld dat een werkgever in een verbetertraject van een werknemer met een hoge functie en veel werkervaring meer eigen initiatief mag verwachten dan bij een werknemer die pas net start in een juniorfunctie. En voor het verbetertraject van een werknemer met een kort dienstverband verwacht de rechter doorgaans minder inspanningen van de werkgever dan bij een werknemer met een lang dienstverband. Werkgevers doen er dus goed aan deze omstandigheden mee te wegen bij het werken aan een verbetertraject. Ontslaan op basis van disfunctioneren blijft hoe dan ook lastig. De Wet arbeidsmarkt in balans brengt daar

per 2020 met de cumulatiegroen enige verandering in, maar daar hangt wel een prijskaartje aan.

Schorsen van werknemer kan domme zet zijn

Als een werknemer zich in een situatie heeft gemanoeuvreerd waardoor hij niet langer op de werkvloer gewenst is, kan de werkgever ervoor kiezen om de werknemer te schorsen. De kans bestaat echter dat de werkgever door zo'n schorsing een arbeidsconflict verder laat escaleren. De rechter kan hem dit aanrekenen als het conflict tot een rechtszaak leidt. Tijdens een arbeidsconflict kan de werkgever concluderen dat hij de aanwezigheid van een werknemer op het werk niet langer op prijs stelt. Hij kan de werknemer dan een (tijdelijke) schorsing opleggen. De werknemer mag dan zijn werk niet meer uitvoeren, terwijl de werkgever meestal wel zijn loon doorbetaalt. Als de werkgever wil weten of hij het werk daadwerkelijk mag onderbreken, biedt de wet geen uitkomst. De wet bevat hierover namelijk geen bepalingen. Wel blijkt uit jurisprudentie wat de mogelijkheden zijn.

Schorsing kan de arbeidsrelatie onnodig verstoren

De werkgever moet allereerst beseffen dat een schorsing een verregerende maatregel is die de relatie met een werknemer meestal niet ten goede komt. Belandt de werkgever in een later stadium bij de rechter – bijvoorbeeld omdat hij het contract wil laten ontbinden – dan kan de rechter oordelen dat de werkgever door de schorsing niet constructief bezig is geweest. Dit kan een voor hem nadelige uitspraak als gevolg hebben.

De werkgever doet er daarom goed aan om – als de situatie het toelaat – de werknemer van tevoren te waarschuwen voor disciplinaire maatregelen. Heeft de waarschuwing geen effect, dan mag de werkgever de werknemer schorsen of op non-actief stellen als hij hiervoor een gegronde en zwaarwegende reden heeft. Denk aan een situatie waarin de werknemer de werksfeer of bedrijfsvoering zal verzieken.

Soms afwijkende regels voor loonbetaling tijdens schorsing

Voor de rechtsgeldigheid van de schorsing moet de werkgever het loon doorbetalen. In sommige situaties valt hiervan af te wijken. Bijvoorbeeld als de cao of arbeidsovereenkomst aparte regels bevat of de werknemer ernstig verwijtbaar gedrag vertoont. Dit kan ook het geval zijn als hij niet meewerkt aan een onderzoek of verbeterplannen tijdens de schorsing. De periode waarin de werknemer geschorst is, mag de werkgever niet in mindering brengen op zijn verlofsaldo, tenzij de werknemer besluit verlof op te nemen, bijvoorbeeld om op vakantie te gaan tijdens de schorsing.

Bedrijfsvoering

'Bouwbedrijven zijn lage marges zat en gooien prijzen omhoog'

Wie zijn huis wil verbouwen, een schuur in de achtertuin wil of het tijd vindt voor een compleet nieuwe woning, moet komende jaren dieper in de buidel tasten. Ruim 40% van de bouwbedrijven gooit de prijzen omhoog, blijkt uit cijfers van het Economisch Instituut voor de Bouw.

Het aantal opdrachten neemt nauwelijks toe, toch verwacht een groot deel van de bedrijven dat hun omzet groeit. Er zijn zelfs bedrijven die binnen een paar maanden een omzetgroei halen van 5 procent of meer. Een belangrijke reden daarvoor is dat bouwers meer geld vragen voor hun klussen. Ruim 40 procent van de bedrijven verwacht de komende tijd de prijzen te verhogen. 'Steeds meer bouwbedrijven tekenen niet in op opdrachten met lage marges. Nu liggen de marges vaak op 1 à 2 procent, die moeten naar 5 procent', zegt Doekle Terpstra, hij voert als één van de opdrachtgevers van het rapport het woord namens de gehele bouwsector. De prijsverhogingen komen op het moment dat de bouw onder een vergrootglas ligt vanwege kritiek op de bouwkwiteit. Bouwbedrijven gooien jaarlijks miljarden euro's in de prullenbak omdat ze extra geld kwijt zijn aan het herstellen van hun fouten. Deze kosten zijn vaak hoger dan hun marges. Terpstra: 'Die faalkosten moeten omlaag, daar is wat mij betreft geen enkele discussie over. Toch is het onvermijdelijk om de prijzen te laten stijgen.' Volgens Terpstra willen bedrijven enerzijds meer geld verdienen, dat is volgens hem nodig omdat de huidige marges

'ongezond laag' zijn. Tegelijkertijd kampen bedrijven ook met stijgende kosten bouwmaterialen en personeel. Het aantal vacatures in de bouwketen is zelfs gestegen tot recordhoogte.

Fiscale zaken

Fiscus gaat arbeidsrelaties meer controleren

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris Snel van Financiën hebben aan de Tweede Kamer doorgegeven dat de Belastingdienst per 2020 het toezicht op arbeidsrelaties gaat verhogen.

Als het goed is treedt de vervanger van de Wet DBA op 1 januari 2021 in werking. Over de voortgang van deze vervanger wordt de Tweede Kamer door de ministers tussentijds geïnformeerd. Voor de zomer was meer duidelijkheid over de toezichtstrategie arbeidsrelaties en de opschorting van de handhaving beloofd. Deze is nu in de vorm van een Kamerbrief bekendgemaakt.

Focus ligt op voorkomen van fouten

Voor het toezicht op de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen zet de Belastingdienst een mix van instrumenten in. De focus ligt daarbij op het voorkomen van fouten in plaats van op het herstellen van fouten. De inzet van deze instrumenten begint met de inzet van meer algemene, voor alle opdrachtgevers geldende instrumenten van toezicht (bijvoorbeeld modelovereenkomsten voor een bepaalde branche). Daarna volgt het toezicht bij individuele opdrachtgevers (bijvoorbeeld door vooroverleg en boekenonderzoeken).

Controle wordt opgevoerd

De handhaving van de controle op de arbeidsrelaties wordt weer opgevoerd. Vanaf 1 januari 2020 kan de fiscus maatregelen nemen als opdrachtgevers aanwijzingen van de Belastingdienst niet of in onvoldoende mate binnen een redelijke termijn opvolgen. Hiertoe wordt de capaciteit van de Belastingdienst voor het toezicht op arbeidsrelaties vanaf het vierde kwartaal 2019 verdubbeld van 30 fte naar 60 fte. In 2020 gaat dit naar 80 fte.

Ook de toezichtscapaciteit van Inspectie SZW op de naleving van de arbeidswetgeving zal van 2019 – 2022 verder worden geïntensiveerd en verbreed. Bij niet-naleving van de regels kan de Inspectie waarschuwingen, boetes en dwangsommen opleggen en stilleggingen eisen.

Te veel betaalde BTW privégebruik auto toch terug

Een belastingplichtige heeft een teruggave uit het vuur gesleept voor te veel betaalde BTW bij een auto van de zaak. De inspecteur had de teruggave eerder afgewezen. Maar de rechtbank heeft nu bepaald dat er tegen die afwijzing wel degelijk beroep mogelijk is, en dus komt de teruggave er alsnog.

Het juridische steekspel over deze kwestie loopt al een tijdje. Het heeft te maken met een forfaitaire regeling voor de auto van de zaak bij ondernemers, die per 1 juli 2011 is ingevoerd.

Geen rittenregistratie, dan forfait gebruiken

De forfaitaire regeling komt in beeld bij auto's die zakelijk én privé worden gereden. De BTW op zakelijk gebruik is aftrekbaar voor de onderneming, maar voor het privégebruik moet de onderneming BTW afdragen. Dat kan aan de hand van het werkelijke gebruik, bijvoorbeeld op basis van een rittenregistratie. Is z'n registratie er niet, dan moet de onderneming in principe rekenen met een vast percentage van 2,7% van de catalogusprijs van de auto.

Recht op teruggave, vindt Hoge Raad

Sinds de invoering van die regeling zijn er massa's bezwaarschriften ingediend. Die 2,7% zou namelijk veel hoger liggen dan de werkelijke kosten van het privégebruik. Al die grieven zijn destijds aangemerkt als massaal bezwaar en voorgelegd aan de Hoge Raad. Die heeft geoordeeld dat belastingplichtigen recht hebben op een teruggave. Tenminste, als zij konden onderbouwen dat ze ook te veel hadden betaald.

Meeste bezwaren direct afgewezen

Van alle ondernemers die een bezwaar hadden ingediend heeft de fiscus het overgrote deel direct afgewezen. Zij hebben namelijk niet of niet op tijd een onderbouwing ingeleverd van de te hoge kosten. De onderneming in deze zaak was wél op tijd met een extra onderbouwing. Deze maatschap had voor een van de maten een BMW op de kop getikt. De BTW op die aanschaf was in aftrek gebracht en verder was er maandelijks BTW afgedragen voor het privégebruik. Dat ging op basis van het forfait.

Inspecteur weigert teruggave

De onderneming had naar aanleiding van de uitspraak op massaal bezwaar dus een extra onderbouwing van de kosten ingeleverd. Maar de inspecteur wees de teruggave af. Vervolgens ging de onderneming in beroep bij de rechter. In de zaak draaide het eigenlijk vooral om de vraag of het beroep wel ontvankelijk was. De inspecteur was namelijk van mening dat na de afwijzing geen beroep meer mogelijk was.

Rechtbank acht beroep ontvankelijk

Maar de rechtbank dacht daar anders over. Het ging hier om een individuele procedure die geen deel kon uitmaken van een collectieve uitspraak op bezwaar. Op basis van de wet mocht de onderneming de zaak dus voorleggen aan de rechter. De inspecteur had tijdens de zitting al aangegeven dat als het beroep inderdaad ontvankelijk was, er ook een teruggave zou volgen. De onderneming kon daarom ruim € 2.500 aan te veel betaalde BTW bijschrijven.

Overheid

€80 miljoen extra voor circulaire economie

Het kabinet heeft een bedrag van € 80 miljoen extra beschikbaar gesteld voor de circulaire economie in 2019 en 2020. Daarmee krijgen bedrijfsleven en decentrale overheden een kans om projecten aan te dragen die passen in de transitie naar een economie zonder afval en daarmee een bijdrage te leveren aan de CO2-reductieopgave.

De beschikbare middelen maken het mogelijk om de doelen van het kabinet dichterbij te brengen en de transitie richting een circulaire economie op te schalen en te versnellen. In 2050 moet Nederland 100% circulair zijn. In 2030 zouden we op de helft moeten zijn.

Een circulaire economie is belangrijk om efficiënter om te gaan met onze grondstoffen en om het klimaatakkoord van Parijs te halen. De extra middelen vloeien voort uit de vorige week gepresenteerde klimaatmaatregelen.

Circulaire economie

Verantwoordelijk staatssecretaris Stientje van Veldhoven (Infrastructuur en Waterstaat): “een economie zonder afval en dus slim omgaan met grondstoffen is de ontbrekende schakel van het klimaatakkoord van Parijs. Zonder die schakel halen we de in 2015 afgesproken doelstellingen niet. De wereldbevolking blijft groeien en steeds meer mensen zullen meer grondstoffen gaan gebruiken. Dus we kunnen of op zoek naar een tweede of zelfs derde planeet, of we kunnen werk maken van een circulaire economie, te beginnen in Nederland. De afgelopen jaren hebben we laten zien dat de circulaire economie leidt tot kansen voor Nederlandse bedrijven, en tot flinke CO2-reductie. Zo levert het toepassen van circulair asfalt een besparing van minstens 20% CO2 op ten opzichte van traditioneel asfalt.”

Oproep projecten aan te dragen

Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en Rijkswaterstaat roepen decentrale overheden en het bedrijfsleven op om voorstellen aan te dragen voor projecten op het gebied van de grond, weg en –waterbouw; hiervoor is € 17,5 miljoen beschikbaar.

Een bedrag van € 22,5 miljoen is bestemd voor projecten op het gebied van recycling en toepassing van biobased kunststoffen en textiel. Daarin worden al goede stappen gezet, kijk bijvoorbeeld naar het Plastic Pact en de Dutch Circular Textile Valley. Alle goede voorstellen zijn welkom.

Daarnaast is € 40 miljoen beschikbaar voor andere projecten die de circulaire economie bevorderen. Het kabinet mikt daarbij zeker ook op bijvoorbeeld innovatieve start-ups en scale-

ups in het MKB. “Het is mijn ervaring dat juist in het MKB heel goede ideeën bestaan”, aldus de staatssecretaris. “Ik zie daarvan nu al voorbeelden in heel Nederland. Bedrijven die uniformen verwerken tot handdoeken, of die een slim idee hebben om plastic verpakkingen voor tomaatjes in de supermarkt te vervangen voor kartonnen doosjes die zo bij het oud papier kunnen. Juist dat soort bedrijven wil ik ook oproepen om met voorstellen te komen.” Geïnteresseerde partijen kunnen zich melden bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (www.rvo.nl).

Sociale zaken

Ook bij proeftijdontslag straks hoge WW-premie

Per 1 januari 2020 wijzigt de manier waarop de WW-premie wordt vastgesteld die werkgevers moeten betalen over het loon van de werknemers. Soms moet die premie achteraf nog worden bijgesteld van laag naar hoog. Werkgevers moeten daar scherp op zijn!

Onlangs werd bekend dat werkgevers voorlopig niet in vier, maar in twee situaties achteraf de lage WW-premie voor een werknemer moeten herzien naar de hoge premie. Bij het schrappen van de twee herzieningsgronden is ook nog een belangrijke wijziging doorgevoerd in één van de twee resterende gronden. Eerst stond namelijk in de wet dat de werkgever alsnog een hoge premie moet betalen als een werknemer binnen vijf maanden na aanvang van zijn dienstbetrekking weer uit dienst gaat. Die termijn van vijf maanden is beperkt tot twee maanden.

Iets minder rompslomp

Die wijziging beperkt voor uw organisatie de administratieve rompslomp ook een beetje. Als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd eenmaal twee maanden in dienst is, hoeft de salarisadministrateur zich daarna niet langer druk te maken om de WW-premie. Het zag er eerst naar uit dat hij gedurende vijf maanden in de gaten moest houden of een werknemer niet alsnog uit dienst ging. In dat geval moest hij de premie met terugwerkende kracht in de loonaangifte corrigeren.

Ook bij proeftijdontslag opletten

Een extra aandachtspuntje voor werkgevers is dat ze de lage WW-premie voor werknemers met een vast contract alsnog moeten herzien naar de hoge premie als de werknemers tijdens hun proeftijd ontslag nemen of ontslagen worden. Voor de periode dat ze in dienst waren, moet de werkgever dus alsnog de hoge premie betalen. Dat kost onder de streep vaak geen grote bedragen, maar moet wel op de juiste manier verwerkt worden, zelfs als de werknemer maar een paar dagen in dienst geweest is. Voor werknemers met een tijdelijk contract die in de proeftijd uit dienst gaan, hoeft de premie niet herzien te worden: die vielen immers al onder de hoge premie.

Wet tragere stijging AOW-leeftijd door Eerste Kamer

De Eerste Kamer heeft ingestemd met de wet die ervoor zorgt dat de AOW-leeftijd de komende jaren langzamer omhooggaat dan eerder was afgesproken. De wet gaat per 1 januari 2020 in. Een ruime meerderheid van de Eerste Kamer ging akkoord met de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. Wel kwamen er vanuit de Eerste Kamer nog veel vragen over bijvoorbeeld een oplossing voor zware beroepen, de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting, de verantwoordelijkheid van de overheid en werkgevers voor een beleid voor duurzame inzetbaarheid en de uitvoerbaarheid van de wet. Minister Koolmees van SZW komt daarom nog met een ‘roadmap’ waarin hij uitlegt welke maatregelen die voortvloeien uit het principeakkoord hij verder wil nemen en hoe die zich verhouden tot deze wet.

AOW-leeftijd blijft volgend jaar gelijk

De minister had om een snelle behandeling van het wetsvoorstel door de Tweede en Eerste Kamer gevraagd, omdat de wet al per 1 januari 2020 ingaat. Dit betekent dat de AOW-leeftijd volgend jaar (en het jaar erna) 66 jaar en vier maanden blijft. Volgens de huidige wet zou de AOW-leeftijd volgend jaar stijgen naar 66 jaar en acht maanden en in 2021 omhooggaan naar 67 jaar.

Eerder opzeggen van arbeidsovereenkomst

Werkgevers moeten er dus rekening mee houden dat werknemers vanaf volgend jaar eerder de AOW-leeftijd bereiken dan waar zij misschien van uit waren gegaan. Geldt er een pensioenontslagbeding, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer van rechtswege bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Is de werkgever geen pensioenontslagbeding overeengekomen, dan kan hij de arbeidsovereenkomst van de werknemer opzeggen op of na het bereiken van de AOW-leeftijd. Hij moet in dat geval wel rekening houden met de opzegtermijn. Een werkgever kan er uiteraard ook voor kiezen om de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer in stand te houden.