

Ledenbulletin nr. 12-2019
December 2019

Inhoudsopgave

Actueel

- Gezocht: jonge vakmensen, jonge ondernemers en mkb-bouwprojecten 2
- Verhoging pensioenpremie naar 22,2% 2
- Dag van de Bouw 2020 op zaterdag 20 juni 2

Arbeidsomstandigheden

- Aanvullende RI&E verplicht bij gevaarlijke stoffen 3
- Regels Arbowet bij flexwerkers niet goed nageleefd 4

Arbeidsrecht

- Wat betekent WAB voor werken met jonge werknemers? 4
- Werkgever komt niet onder transitievergoeding uit 5
- Wake up call voor werkgevers met slapende dienstverbanden 5

Bedrijfsvoering

- Addendum arbeidsovereenkomst 8
- Voor iedereen dezelfde wachttijd bij onwerkbaar weer 9
- MKB verzuim-ontzorgverzekering 9
- Tips bij de ver- en aankoop van een bedrijf/onderneming 10
- UWV maakt Verzuimmelder gebruiksvriendelijker 11

Fiscale zaken

- Voorbereiding btw-id door ondernemers met een eenmanszaak in volle gang 11

Overheid

- Wetswijzigingen per 1 januari 2020 voor HR en salaris 12

Bijlage:

- Indexen Risicoregeling GWW
- Addendum arbeidsovereenkomst

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

Actueel

Gezocht: jonge vakmensen, jonge ondernemers en mkb-bouwprojecten

Begin vorig jaar heeft een aantal bij de Aannemersfederatie aangesloten branches prachtige en in het oog springende projecten aangedragen van mkb-ondernemers in de achterban van de bij de Aannemersfederatie (AFNL) aangesloten branches voor ons AFNL-blad BouwBelang.

Deze projecten hebben wij het afgelopen jaar bijna allemaal (een paar zijn er nog in wording) belicht in BouwBelang.

Wij doen met het oog op het nieuwe jaar opnieuw een beroep op u projecten aan te dragen.

Wij zoeken voor de rubrieken 'Jong vakmanschap' en 'Jong en Ondernemend', ondernemers en hun medewerkers die hierin een rol willen / kunnen spelen.

Op deze 'Jong'-rubrieken komen veel positieve reacties. Mocht u of andere leden in uw branche hieraan willen meewerken, dan horen wij dat graag.

Daarnaast het verzoek aan u allen om als er in uw branche vernieuwende, bijzondere, duurzame, enz. bouwprojecten van u of andere leden uit uw branche en opdrachten voor mkb-ondernemers zijn, dit even te laten weten aan het secretariaat van de Aannemersfederatie:

secretariaat@aannemersfederatie.nl

Dan kunnen we hier in BouwBelang een artikel aan wijden. Schroom niet, onze mkb-achterbannen maken mooie opdrachten die het waard zijn om gezien te worden.

Het bereik van het AFNL-blad BouwBelang gaat verder dan de ondernemers van de aangesloten branches, het blad bereikt ook opdrachtgevers, zoals landelijke, provinciale en gemeentelijke overheden en grote hoofdaannemers en corporaties.

Daarnaast komt het bij politici (landelijk, regionaal en plaatselijk) en toeleveranciers en afnemers. In die zin kan het ook interessant zijn voor u en andere leden van uw branche te laten zien waarmee zij bezig zijn.

Verhoging pensioenpremie naar 22,2%

Aannemersfederatie Nederland is teleurgesteld dat het Bedrijfstak Pensioenfonds voor de Bouwnijverheid heeft moeten besluiten om de pensioenpremie per 1 januari 2020 te verhogen van 20,2% naar 22,2%. Aannemersfederatie Nederland begrijpt dat het pensioenfonds een meer kostendekkende premie moet innen maar vindt een premieverhoging in een sector die het al zo zwaar heeft als gevolg van de stikstof en PFAS problematiek nauwelijks uit te leggen. Gegeven deze situatie had Aannemersfederatie Nederland er de voorkeur aan gegeven om de opbouw van de pensioenen (gedeeltelijk) te verlagen maar helaas was dit voor de vakbonden onbespreekbaar. Het pensioenfonds kon vervolgens niet anders dan de premie verhogen.

Dag van de Bouw 2020 op zaterdag 20 juni

De datum van Dag van Bouw 2020 is bekend! Zaterdag 20 juni zullen opnieuw bedrijven uit de bouw en infra in heel Nederland projecten openstellen voor het grote publiek. Wil jij graag jouw project in de schijnwerpers zetten en bezoekers een unieke kijk achter de schermen geven? [Meld je project dan aan voor Dag van de Bouw 2020!](#)

Hoe meld je een project aan?

1. Meld je project aan via het [aanmeldformulier](#) op de website van Dag van de Bouw.
2. Voordat je dit formulier kan invullen, moet je eerst inloggen op deze website. Zo kunnen wij zien wie welk project aanmeldt.

Heb je geen inloggegevens voor deze website? Bij het inlogscherf, onder het kopje '[registreren](#)', kan je deze snel en eenvoudig aanmaken.

3. Vul na het inloggen alle gegevens in voor het project dat je wilt aanmelden:
 - **Naam:** typ de naam van het project en de stad waar het project wordt gerealiseerd (vermeld hierbij geen adres, dit wordt geplaatst op de pagina van jouw project)

- **Type project:** kruis de belangrijkste types aan (liefst niet meer dan 2 à 3)
 - **Omschrijving:** meld hier een prikkelende/inspirerende omschrijving van het project en vermeld leuke activiteiten die worden georganiseerd tijdens Dag van de Bouw. Denk hierbij bijvoorbeeld aan speciale workshops.
 - **Faciliteiten:** welke faciliteiten zijn voorzien tijdens Dag van de Bouw? Denk hierbij bijvoorbeeld aan rolstoeltoegankelijkheid en activiteiten voor kinderen.
 - **Wat is er te zien:** verduidelijk hier wat er te zien is op jouw project; is de bouw te zien, de constructie of de installatie?
 - **Locatie:** als er nog geen exacte adresgegevens zijn, kan je via het knopje 'Project-adres selecteren' de locatie aangeven. Deze locatie zal je vervolgens op de website zien.
 - **Social media:** wil je jouw bouw- of infraproject extra promoten? Vul dan de linkjes naar de verschillende social media kanalen in.
 - **Adres ontvangen promokit:** vul hier het adres voor de promokit in die je ontvangt voor Dag van de Bouw. Bij voorkeur een vast adres (geen postbus). Zo weten wij zeker dat het pakket op de juiste locatie wordt geleverd.
 - **Video:** hier kun je een linkje plaatsen naar een video. Denk bijvoorbeeld aan een linkje op YouTube. Op deze manier kan je het publiek alvast een kijkje in het project geven of meer laten weten over jullie bedrijf. Zorg ervoor dat niet de link van jouw kanaal geplaatst wordt, maar de link van het specifieke filmpje. Zo is het filmpje op de webpagina te zien.
 - **Foto's:** hier kun je foto's van het project toevoegen. De foto's moeten een grootte hebben tussen de 500 KB en de 2mb. De eerste foto wordt als header gebruikt.
4. Heb je alle gegevens gecontroleerd? Sla dan het project op. Wij zullen daarna de gegevens van het project controleren. Hierna krijg je van ons een bevestigingsmail met meer informatie over het promotiepakket.

Deze 15e editie van de Dag van de Bouw organiseren wij ook dit jaar in samenwerking met Bouwend Nederland, Techniek Nederland, VNConstructeurs en de Dag van de Architectuur

Arbeidsomstandigheden

Aanvullende RI&E verplicht bij gevaarlijke stoffen

Als werknemers moeten werken met gevaarlijke stoffen, lopen zij meer en grotere risico's. Een calamiteit heeft direct grote gevolgen. Werkgevers moeten in zo'n geval een aanvullende risico-inventarisatie en –evaluatie maken: de ARIE.

Organisaties waar grootschalige processen met gevaarlijke stoffen plaatsvinden, moeten een aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie (ARIE) maken. De ARIE-regeling is bedoeld voor het in kaart brengen en beheersen van de gevaren voor werknemers. De ARIE is alleen verplicht voor organisaties die grote hoeveelheden brandbare, toxische of explosiegevaarlijke stoffen hebben. De regeling moet zware ongevallen te voorkomen. Als er namelijk iets fout gaat, heeft dat meestal direct ernstige gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers.

Werkgever blijft eindverantwoordelijk

Voor het maken van de ARIE wordt meestal een deskundige ingeschakeld zoals een hogere veiligheidskundige. Deze speelt een centrale rol in het opstellen, uitvoeren en toetsen van de ARIE. Hij moet de risico's van zware ongevallen binnen de organisatie kennen en zorgen dat de werkgever hier passende maatregelen tegen neemt. Het traject voor het opstellen van de ARIE verschilt niet van de gewone RI&E. De ARIE bestaat ook uit een inventarisatie van de risico's, een evaluatie en een plan van aanpak. De eindverantwoordelijkheid ligt ook in dit geval bij de werkgever.

Deskundige voor opstellen ARIE

Het gaat niet alleen om de risico's van werken met de stoffen, maar ook om werken in de nabijheid van de stoffen; in de voedingsindustrie bijvoorbeeld kan een koelinstallatie zoveel

ammoniak bevatten dat er ARIE-plicht geldt. DeARIE-regeling staat in het [Arbobesluit](#), hoofdstuk 2, afdeling 2. Organisaties die hieronder vallen, moeten dit schriftelijk melden bij Inspectie SZW. Naast de bedrijfsnaam en adresgegevens moeten ook installaties die gevaarlijke stoffen bevatten, doorgegeven worden. Ook wil de inspectie weten welke gecertificeerde arbodeskundige is ingeschakeld voor het opstellen van de ARIE.

Regels Arbowet bij flexwerkers niet goed nageleefd

Uit onderzoek van de SER blijkt dat werkgevers de regels uit de Arbowet niet goed naleven als het om flexibele krachten gaat. Zo hebben uitzendkrachten niet altijd toegang tot de bedrijfsarts en lopen ze meer risico bij een arbeidsongeval betrokken te raken.

Het recht om de bedrijfsarts te consulteren, geldt ook voor uitzendkrachten. Net als allerlei andere regels uit de Arbowet. In de praktijk hebben uitzendkrachten, maar ook oproep- en invalkrachten minder vaak toegang tot de bedrijfsarts. Dat blijkt uit het onderzoek Verkenning diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden door de Sociaal-Economische Raad (SER). Ook worden niet alle veiligheidsvoorschriften bij flexwerk goed nageleefd. Flexwerkers doen vaker fysiek zwaar werk of werk met gevaarlijke stoffen. Zij lopen daardoor meer risico op beroepsziekten en arbeidsongevallen.

Werknemer mag preventief naar bedrijfsarts

Sinds de laatste wijziging van de Arbowet in juli 2017 hebben werknemers recht op vrije toegang tot de bedrijfsarts. Ook als werknemers nog niet ziek zijn, kunnen zij preventief de bedrijfsarts bezoeken als zij klachten hebben of om kwesties over gezondheid en veiligheid op het werk te bespreken. De werkgever moet werknemers informeren over deze mogelijkheid en hen toestaan de bedrijfsarts te consulteren. De werkgever draagt hiervoor de kosten. Deze rechten gelden en plichten gelden ook voor werknemers met een tijdelijk contract of andere vormen van contracten met wisselende uren.

Arbowet niet alleen bij vast contract

De Arbowet verplicht werkgevers daarnaast om voorlichting te geven over de risico's van het werk en instructies over veilig werken. Een vast contract of een tijdelijk contract maakt daarbij niet uit. Daarnaast moet de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) ter beschikking stellen als de risico's niet kunnen worden weggenomen of beperkt en als andere risicobeperkende maatregelen niet voldoende helpen. Hij moet hierbij de arbeidshygiënische strategie volgen. Ook moet de werkgever zorgen voor voldoende toezicht op de werkvloer. Ook al deze verplichtingen gelden net zo goed voor flexwerkers.

Arbeidsrecht

Wat betekent WAB voor werken met jonge werknemers?

In de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zijn enkele specifieke regels voor jongeren opgesteld. Bovendien kent de WAB algemene bepalingen die extra relevant zijn voor jonge werknemers. Door de WAB krijgen organisaties vanaf 1 januari 2020 met nieuwe arbeidswetgeving te maken. Een deel van die regels heeft vooral gevolgen voor werknemers van een bepaalde leeftijdscategorie. Een voorbeeld is de verlaging van de transitievergoeding, die met name oudere werknemers treft. Voor jonge werknemers kunnen de wijzigingen in de transitievergoeding juist gunstig zijn: elke werknemer die 18 jaar of ouder is (of meer dan gemiddeld 12 uur per week werkt), heeft vanaf komend jaar in principe recht op de transitievergoeding bij onvrijwillige uitdiensttreding. Het is niet langer een voorwaarde dat de werknemer minstens twee jaar in dienst moet zijn geweest. Dat komt met name jonge werknemers, die relatief vaak kortdurende dienstverbanden hebben, goed uit.

Wijzigingen voor ketenbepaling, payrolling en oproepkrachten

Een WAB-regel die voor jonge werknemers minder positief kan zijn, is dat werkgevers hen vanaf 2020 weer 3 jaar op basis van meerdere tijdelijke contracten kunnen laten werken. Momenteel is de maximale duur van de ketenregeling 2 jaar.

Jonge werknemers werken ook relatief vaak als payroll- of oproepkracht. De WAB zorgt ervoor dat payrollkrachten en oproepkrachten meer rechten en zekerheid krijgen.

Lage WW-premie voor bijbaantjes en BBL-leerlingen

Minder direct van invloed op de jonge werknemers zelf, maar wel belangrijk voor werkgevers, is dat er in het nieuwe systeem voor de WW-premie uitzonderingen zijn gemaakt voor jongeren. Werkgevers gaan een lage WW-premie (2,94%) betalen voor werknemers met een vast contract met een vaste arbeidsomvang en een hoge WW-premie (7,94%) voor werknemers met een flexibel contract. Werkgevers mogen echter ook de lage WW-premie betalen voor jongeren onder de 21 jaar die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werken (bijbaantjes dus). Daarnaast is de lage WW-premie van toepassing op leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Werkgever komt niet onder transitievergoeding uit

Het hof in Den Haag heeft in een zaak geoordeeld dat een werkgever de transitievergoeding moest uitbetalen en daarmee niet mocht wachten totdat de werknemer deze zelf zou opeisen. Het proberen te ontlopen van de transitievergoeding hoort niet bij goed werkgeverschap. De werknemer had in oktober 2015 een brief ontvangen met de mededeling dat zijn werkgever zijn ontslag ging aanvragen na 2 jaar arbeidsongeschiktheid. Ook zou de werkgever bij het ontslag de transitievergoeding betalen. De werkgever beëindigde in juli 2016 de arbeidsovereenkomst, maar betaalde de transitievergoeding niet uit. In september 2016 stuurde de werknemer een brief aan zijn ex-werkgever om te vragen waarom deze de transitievergoeding nog niet had betaald. De werkgever beantwoordde de brief half oktober. Volgens de werkgever had de werknemer binnen 3 maanden na zijn ontslag een verzoek bij de kantonrechter moeten indienen om de transitievergoeding op te eisen. Omdat deze 3 maanden inmiddels verstreken waren, had de werknemer volgens de werkgever geen recht meer op de transitievergoeding.

Ondanks verstrijken vervaltermijn komt werkgever niet onder transitievergoeding uit

De werknemer stapte naar de kantonrechter. Die oordeelde dat de werkgever de transitievergoeding moest uitbetalen. Hierop ging de werkgever in hoger beroep, maar zonder succes. Omdat de werkgever had vermeld dat hij de transitievergoeding zou betalen, kon het volgens het hof de werknemer niet worden aangerekend dat hij de vergoeding niet opgeëist had. Ook had de werkgever niet tot na de vervaltermijn moeten wachten om dit aan de werknemer te laten weten. Het hof vond het onaanvaardbaar dat de werkgever het verstrijken van de vervaltermijn gebruikte om onder zijn verplichtingen uit te komen. Bovendien is de vervaltermijn hier niet voor bedoeld. Tijdens de vervaltermijn kunnen de werkgever en werknemer meningsverschillen over het recht of de omvang van de transitievergoeding uitvechten, maar hierover heeft tussen beide partijen nooit onenigheid bestaan.

Uitbetalen transitievergoeding valt onder zorgplicht werkgever

Daar kwam bij dat het hof tijdens de rechtszaak ontdekte dat de werkgever bij het beëindigen van het dienstverband niet zelf overging tot het betalen van de transitievergoeding, maar bewust wachtte tot de ex-werknemer hierop aanspraak maakte. Dit achtte het hof in strijd met goed werkgeverschap. Het betalen van de transitievergoeding valt onder de zorgplicht van de werkgever voor de werknemer die hij ontslaat of waarvan hij de arbeidsovereenkomst niet verlengt.

Wake up call voor werkgevers met slapende dienstverbanden

Op 8 november 2019 deed de Hoge Raad een belangrijke uitspraak over zogenaamde "slapende" dienstverbanden. Bent u werkgever met "slapende werknemers"? Neem nog voor het einde van het jaar actie!

De uitspraak van de Hoge Raad kan verstrekende financiële gevolgen hebben voor werkgevers met slapende dienstverbanden en veel werkgevers zijn zich van deze gevolgen niet bewust. In dit artikel wijzen wij op de financiële risico's naar aanleiding van deze uitspraak en geven wij u concrete tips over hoe om te gaan met slapende dienstverbanden.

Wat heeft de Hoge Raad geoordeeld?

Kort gezegd heeft de Hoge Raad geoordeeld dat als uitgangspunt geldt, dat een werkgever gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer behoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. Welke datum de Hoge Raad hiermee precies bedoelt, is niet geheel duidelijk. In de meeste gevallen doet de werkgever er verstandig aan om dit zo uit te leggen dat de Hoge Raad bedoeld heeft dat de hoogte van de te betalen vergoeding wordt afgetopt ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding zoals die is of was op de dag na het verstrijken van twee jaar ziekte.

Op het uitgangspunt dat de werkgever gehouden is om in te stemmen met een voorstel van een werknemer met een slapend dienstverband wordt door de Hoge Raad een uitzondering aanvaard als de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Denk hierbij bijvoorbeeld aan reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer.

Gevolgen uitspraak Hoge Raad voor werkgevers met slapende dienstverbanden

Inmiddels hebben veel werkgevers vragen gesteld over deze uitspraak zoals: is het verstandig om aan alle "slapende werknemers" een beëindigingsvoorstel te doen? Hoe hoog is de beëindigingsvergoeding die moet worden betaald? Wordt deze vergoeding volledig door het UWV gecompenseerd? Etc.

Het antwoord op deze vragen hangt steeds af van de concrete situatie. In dit artikel onderscheiden wij drie situaties die aan de orde kunnen zijn:

1. Uw werknemer was vóór 1 juli 2015 langer dan twee jaar ziek.
2. Uw werknemer was op of tussen 1 juli 2015 en 31 december 2019 langer dan twee jaar ziek.
3. Uw werknemer is op 1 januari 2020 of later langer dan twee jaar ziek.

Situatie 1: Uw werknemer was vóór 1 juli 2015 langer dan twee jaar ziek.

Voorbeeldsituatie: uw werknemer werd ziek op 1 maart 2013 en per 1 maart 2015 is de termijn van twee jaar ziekte verstreken.

De Hoge Raad sluit deze categorie werknemers niet expliciet uit van de "verplichting" om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Maar ook voor deze categorie geldt dat de te betalen vergoeding niet hoger hoeft te zijn dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn op de dag na die waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer had kunnen (doen) beëindigen. Aangezien de transitievergoeding is ingevoerd per 1 juli 2015 én betoogd kan worden dat de dag na die waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst had kunnen doen beëindigen vóór 1 juli 2015 ligt, bestaat er onzes inziens geen recht op een transitievergoeding. Los daarvan worden betaalde vergoedingen voor deze categorie werknemers ook niet door het UWV gecompenseerd in het kader van de compensatieregeling.

Let wel, de uitspraak van de Hoge Raad ziet op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Indien u voor deze categorie werknemers een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV en u de arbeidsovereenkomst na verkregen vergunning vervolgens opzegt, geldt wel de verplichting om de wettelijke transitievergoeding te betalen.

Kort en goed: als deze categorie werknemers u verzoekt om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen dan bent u op grond van de uitspraak van de Hoge Raad in beginsel geen beëindigingsvergoeding verschuldigd. U krijgt deze vergoeding ook niet gecompenseerd door het UWV.

Situatie 2: Uw werknemer was op of tussen 1 juli 2015 en 31 december 2019 langer dan twee jaar ziek.

Voorbeeldsituatie: Uw werknemer werd ziek op 1 maart 2017 en per 1 maart 2019 is de termijn van twee jaar ziekte verstreken.

Met name bij deze categorie werknemers moet u als werkgever alert zijn.

Hoogte vergoeding?

Als deze categorie werknemers u verzoekt om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, welk bedrag bent u dan aan vergoeding verschuldigd?

Op grond van de uitspraak van de Hoge Raad is dat een bedrag gelijk aan de wettelijke transitievergoeding zoals die was op de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. In dit meeste gevallen doen werkgevers er verstandig aan in de voorbeeldsituatie te betogen dat dit de wettelijke transitievergoeding is per datum 2 maart 2019.

Hoogte compensatie?

Het financiële risico voor werkgevers zit hem in het bedrag dat zij ter compensatie van het UWV kunnen ontvangen in het kader van de compensatieregeling. Per 1 januari 2020 treedt namelijk de WAB in werking en komt voorts het recht op een hogere transitievergoeding voor oudere werknemers met een langer dienstverband te vervallen. Vanaf 1 januari 2020 is de transitievergoeding voor werknemers, en met name oudere werknemers met een langer dienstverband, dientengevolge vaak (fors) lager dan thans op basis van het huidige recht het geval is.

Na inwerkingtreding van het nieuwe recht per 1 januari 2020, berekent het UWV de compensatie op basis van de nieuwe rekenregels voor het vaststellen van de transitievergoeding. Stel de transitievergoeding van uw werknemer bedraagt in de voorbeeldsituatie per 2 maart 2019 € 50.000,-- bruto. U sluit met uw werknemer in april 2020 een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij u uw werknemer een vergoeding toekent van € 50.000,-- bruto. Immers, op deze vergoeding kan uw werknemer op grond van de uitspraak van de Hoge Raad in principe aanspraak maken. Het UWV gaat voor het berekenen van uw compensatie echter uit van hetgeen u aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn per 2 maart 2019, op basis van de nieuwe rekenregels voor het vaststellen van de transitievergoeding. Hierdoor krijgt u bijvoorbeeld slechts een bedrag van € 30.000,-- gecompenseerd. Veel werkgevers zijn zich hiervan niet bewust.

Zienswijze UWV

Wij hebben het UWV de vraag voorgelegd of zij gelet op de uitspraak van de Hoge Raad het compensatiebeleid zullen aanpassen. Voorts hebben wij het UWV gevraagd of zij op basis van de nieuwe rekenregels dan wel de oude rekenregels zullen compenseren, indien de vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog in 2019 wordt overeengekomen (lees: getekend) maar de einddatum van de arbeidsovereenkomst in 2020 ligt.

Het UWV reageerde daarop als volgt:

“UWV zal een vaststellingsovereenkomst bij de uitvoering van de Compensatieregeling zo veel mogelijk op gelijke wijze behandelen als het indienen van een ontslaaanvraag dan wel een ontbindingsverzoek waarvoor het overgangsrecht geldt. De datum van het bereiken van overeenstemming/sluiten van de vaststellingsovereenkomst is dan bepalend.

Simpel gezegd: Als de werkgever en de werknemer in 2019 de vaststellingsovereenkomst overeenkomen, dus tekenen, dan geldt de transitievergoeding-berekening van 2019, ook al komt er pas een einde aan de arbeidsovereenkomst in 2020. Als de werkgever ervoor kiest om het hele proces van beëindigen pas in gang te zetten na 1 januari 2020 dan zullen wij inderdaad conform de “nieuwe” regels compenseren.”

Het lijkt er dus op dat indien de vaststellingsovereenkomst nog vóór 1 januari 2020 wordt ondertekend, terwijl de einddatum ná 1 januari 2020 ligt, de hogere transitievergoeding volledig wordt gecompenseerd. Dit is ook recent, op 13 december 2019, door Minister Koolmees bevestigd. Indien vaststellingsovereenkomst op of na 1 januari 2020 wordt overeengekomen en ondertekend, dan wordt wel de compensatie vastgesteld aan de hand van de nieuwe rekenregels voor het vaststellen van de transitievergoeding en zullen werkgevers in veel

gevallen een (fors) lagere compensatie ontvangen dan het bedrag dat zij aan vergoeding aan de werknemer hebben uitgekeerd.

Tip

Veel werkgevers doen er goed aan om bij deze categorie werknemers spoedig (uiterlijk in december 2019!) tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. In dat geval wordt de hogere transitievergoeding door het UWV gecompenseerd (mits u ook aan de overige voorwaarden voor compensatie voldoet). Overigens kan dit onder omstandigheden anders zijn. Bijvoorbeeld indien de werknemer op korte termijn de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken. In dat geval kan het - afhankelijk van de omstandigheden - wellicht lonen om af te wachten of de werknemer zich bij u meldt.

Situatie 3: Uw werknemer is op 1 januari 2020 of later langer dan twee jaar ziek.

Voorbeeldsituatie: Uw werknemer werd ziek op 1 maart 2018 en per 1 maart 2020 is de termijn van twee jaar ziekte verstreken.

In dit geval dient - bij beëindiging van het dienstverband - de transitievergoeding betaald te worden die zal gelden per 1 januari 2020. Bij oudere werknemers met een langer dienstverband zal die in beginsel (fors) lager liggen dan de huidige transitievergoeding. De compensatie die u van het UWV ontvangt zal in deze gevallen (afhankelijk van de beëindigingswijze) in beginsel gelijk zijn aan het aan de werknemer te betalen bedrag aan transitievergoeding (mits u ook aan de overige voorwaarden voor compensatie voldoet).

Conclusie

De uitspraak van de Hoge Raad lijkt duidelijk, maar de samenloop situaties met onder andere de compensatieregeling en de WAB maakt het voor veel werkgevers lastig om de meest gunstige situatie te doorgronden.

Bedrijfsvoering

Addendum arbeidsovereenkomst

Met de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari aanstaande betalen werkgevers vanaf dan een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract. Om in aanmerking te komen voor de lage WW-premie in plaats van het hoge tarief, moet de werkgever in zijn administratie een door werkgever en werknemer getekende schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben die voor onbepaalde tijd is en die geen oproepovereenkomst is. Veel ondernemingen hebben deze overeenkomst niet. Bijvoorbeeld omdat een contract voor bepaalde tijd ooit stilzwijgend is overgegaan naar een vast dienstverband, of omdat het contract jaren geleden verloren is gegaan. Gebruik daarom een addendum. Dat is een schriftelijke aanvulling, waardoor er niet een gehele nieuwe arbeidsovereenkomst hoeft te worden opgesteld. Zorg dat het addendum door de betrokken partijen wordt ondertekend en bewaar het in uw administratie. Speciaal voor haar leden heeft AFNL een addendum gemaakt, welke u kunt gebruiken. Dit addendum treft u als bijlage aan. Niet alle werkgevers zullen in staat zijn om vóór 1 januari 2020 een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of een door beide partijen ondertekend schriftelijk addendum voor al hun vaste werknemers in hun loonadministratie te hebben opgenomen. In samenspraak met de Belastingdienst geeft de minister van SZW werkgevers daarom drie maanden extra de tijd om te voldoen aan deze administratieve vereisten voor de lage WW-premie. Concreet betekent dit het volgende. Werkgevers mogen de lage WW-premie afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (niet zijnde een oproepovereenkomst) nog niet schriftelijk is vastgelegd, of als de arbeidsovereenkomst of het addendum nog niet door beide partijen is ondertekend. In zulke situaties kunnen werkgevers in de loonaangifte de indicatierubriek 'schriftelijke arbeidsovereenkomst' vullen met 'ja'. Deze coulance geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden; voor andere arbeidsovereenkomsten geldt de coulance niet. Uiterlijk voor 1 april 2020 dient voor deze werknemers de door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of het door beide partijen ondertekende schriftelijke addendum in de loonadministratie aanwezig te zijn en moet daaruit blijken dat de werknemer

reeds op uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst was. Als niet voor 1 april 2020 aan deze voorwaarden is voldaan maar de arbeidsovereenkomst wel voortduurt na 31 maart, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.

Voor iedereen dezelfde wachttijd bij onwerkbaar weer

Onlangs is de regeling onwerkbaar weer gepubliceerd door Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Deze regeling gaat vanaf 1 januari 2020 in. De regeling kent een uniforme wachttijd van twee dagen. Waar eerder in gesprekken met het Ministerie SZW sprake was van vijf wachtdagen, is door de succesvolle lobby van betrokken werkgeversorganisaties, waaronder AFNL, het aantal wachtdagen op twee gesteld. De wachttijdregeling is onderdeel van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en vervangt de huidige regels voor het zogenoemde vorstverlet. Alle werkgevers moeten hun werknemers per 1 januari 2020 bij onwerkbaar weer – denk bijvoorbeeld aan strenge vorst – 2 dagen doorbetalen. Daarna krijgen de werknemers recht op een WW-uitkering en stopt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Voor onwerkbaar weer wegens langdurige regen geldt een wachttijd van 19 dagen.

MBK verzuim-ontzorgverzekering

Ondernemers krijgen met veel wettelijke verplichtingen te maken als één van hun werknemers langdurig uitvalt. VNO-NCW, MKB-Nederland hebben samen met het Verbond van Verzekeraars en SZW nieuwe afspraken gemaakt om werkgevers te ontzorgen. Een onderdeel van deze afspraken is de MKB verzuim-ontzorgverzekering. Vanaf 1 januari 2020 kunnen ondernemers zich verzekeren van een deskundige ondersteuning en een effectieve aanpak op dit gebied.

Om ondernemers voor te lichten over deze nieuwe verzekering en ze bewust te maken van loondoorbetaling bij ziekte, starten MKB-Nederland en VNO-NCW begin december de Beter Geregeld-campagne.

Welke afspraken zijn er gemaakt?

Vanaf 1 januari 2020 kunnen werkgevers kiezen voor een MKB-verzuim-ontzorg-verzekering die hen ontlast. De verzekering vangt het financiële risico op en helpt bij de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte.

De transparantie rondom loondoorbetaling gaat verbeteren. Het wordt duidelijker waar UWV werkgevers op beoordeelt rond de re-integratie van zieke werknemers (RIV-toets).

Werkgevers krijgen meer grip op het tweede spoor. Hierin keren zieke werknemers niet terug op de oude werkplek, maar bij een andere werkgever. De medewerker zelf krijgt een grotere rol in dit traject. Ook komt er ruimte voor experimenten om de kansen op re-integratie bij andere werkgevers te vergroten.

Per 1 januari 2021 wordt het medisch advies van de bedrijfsarts bij re-integratie leidend bij de RIV-toets. De verzekeringsarts van UWV zal straks niet langer een eigen medisch oordeel vormen, maar het medisch advies van de bedrijfsarts volgen.

Er komt een tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling van in totaal 450 miljoen euro per jaar. Hiervan profiteren met name kleine werkgevers.

Voor wie is de verzekering bedoeld?

De MKB verzuim-ontzorgverzekering is speciaal bedoeld voor kleinere en middelgrote werkgevers. Vaak hebben ondernemers niet de tijd of de kennis om aan alle wettelijke verplichtingen rondom ziekteverzuim en re-integratie te voldoen. Bovendien kunnen de kosten van een langdurig zieke werknemer behoorlijk oplopen. Deze verzekering helpt ondernemers om deze consequenties te dragen.

Ontzorgen

De MKB verzuim-ontzorgverzekering biedt meer inhoudelijke ondersteuning dan reguliere verzekeringsproducten. De verzekeraar stelt hiervoor een casemanager aan, die de regie voert over het (1^e en 2^e spoor) re-integratieproces. Bovendien hoeven ondernemers zich geen zorgen

meer te maken over de loonsancties die het UWV zou kunnen opleggen, omdat de verzekeraar deze overneemt.

De keuze is aan de ondernemer

Verschillende verzekeraars bieden per 1 januari 2020 de MKB verzuim-ontzorgverzekering aan, naast de bestaande verzuimverzekeringen. Overstappen is mogelijk, maar het hoeft niet. Werkgevers blijven wettelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van zieke medewerkers, dus het is belangrijk dat ondernemers zich voorbereiden op langdurige zieke werknemers op een manier die bij hun situatie past.

Beter Geregeld- campagne

De Beter Geregeld-campagne heeft tot doel dat zoveel mogelijk ondernemers zich bewust worden van loondoorbetaling bij ziekte en zich hierop voorbereiden. Daarnaast licht deze campagne ondernemers voor over de nieuwe MKB verzuim ontzorgverzekering. Ondernemers kunnen zich op deze manier goed voorbereiden op langdurig ziekteverzuim en hebben dit “beter geregeld”.

Vandaar dat MKB-Nederland (i.s.m. SZW) een website ontwikkeld om ondernemers hierover te informeren. De campagne zal lopen tot eind 2020.

Tips bij de ver- en aankoop van een bedrijf / onderneming

Volgens de cijfers van het CBS zijn er dit jaar al meer fusies en overnames gerealiseerd dan in heel het jaar 2018 het geval was. Het kopen- en verkopen van een bedrijf / onderneming is dus “trending”. Het klinkt altijd mooi, een succesvolle overname – en dat is het ook -, maar er komt ontzettend veel bij kijken en het is in de regel een zeer intensief en ingrijpend proces. In dit artikel zullen enkele tips (do’s en don’ts) voor bedrijfsovername aan bod komen.

Bedenk goed wat u wilt en waarom

Voordat u een bedrijf te koop aanbiedt of u als koper besluit om het onderhandelingsstraject in te gaan met als doel een bedrijf te kopen, bedenk dan goed waarom u dit wilt. Waarom wilt u een bedrijf verkopen of kopen? Bent u bijvoorbeeld toe aan een nieuwe uitdaging of wilt u met pensioen (verkoper) of wilt u starten met ondernemen of juist gaan groeien (koper)? Er zijn een legio aan redenen denkbaar om tot verkoop of aankoop van een bedrijf over te gaan. Blijf daarbij echter wel realistisch en voorkom dat u de deal koste wat het kost wilt sluiten (wees dus niet te gretig).

Laat u vanaf het begin af aan adviseren

Een veel gemaakte fout is dat de betrokkenen pas op een later moment in het overnameproces – vaak om kosten te besparen – besluiten om zich te laten adviseren (juridisch-, fiscaal- en overig advies). Een bedrijfsovername is echter een complex proces (zowel voor verkoper als koper) en zonder de begeleiding van professionele adviseurs raakt u niet alleen snel het overzicht kwijt, maar loopt u ook onnodige risico’s. Bijvoorbeeld omdat zaken contractueel niet (goed) worden vastgelegd (denk daarbij bijvoorbeeld aan garanties en vrijwaringen). Een ander bijkomend voordeel van u laten bijstaan door adviseurs is dat u zich tijdens het overnameproces ook nog gewoon kan blijven richten op de onderneming zelf. Het is daarbij in dat kader ook aan te bevelen om bepaalde belangrijke personen binnen de organisatie in vertrouwen op de hoogte te stellen van de voorgenomen verkoop/aankoop. Niet alles hoeft namelijk via u te lopen en veel vragen (bijvoorbeeld in het kader van een due diligence onderzoek) kunnen eenvoudig door andere personen binnen de organisatie worden beantwoord, hetgeen u de ruimte geeft om het overzicht te bewaren.

Laat ook een Letter of Intent, ook wel intentieverklaring genoemd, opstellen waarin de belangrijkste voorwaarden (denk bijvoorbeeld aan exclusiviteit, geheimhouding, prijs, due diligence onderzoek, tijdspad, transactiedocumentatie, break fee etc.) tussen partijen op voorhand worden afgekaart.

Voer een gedegen due diligence onderzoek uit

Voer een gedegen due diligence onderzoek uit (denk hierbij aan een boekenonderzoek op onder andere fiscaal-, financieel-, juridisch- en commercieel gebied) om de spreekwoordelijke “lijken uit de kast” zoveel mogelijk uit te kunnen sluiten. Ook hiervoor geldt weer dat het is aan

te raden om dit (deels) door professionele adviseurs te laten doen aangezien die weten waar ze op moeten letten. Indien de uitkomst van het due diligence onderzoek niet conveniënt is kan worden afgezien van de transactie, kan de koopprijs worden bijgesteld of kunnen bepaalde specifieke garanties en/of vrijwaringen worden opgenomen of bepaalde zekerheden worden bedongen.

UWV maakt Verzuimmelder gebruiksvriendelijker

UWV heeft de Verzuimmelder verbeterd aan de hand van wensen van werkgevers. Hierdoor is het indienen van een verzuimmelding overzichtelijker gemaakt en kunnen eigenrisicodragers voortaan kiezen uit twee meldingen.

Met de Verzuimmelder van UWV kunnen werkgevers online verzuimmeldingen van werknemers doorgeven aan UWV. Het instituut heeft opnieuw aanpassingen doorgevoerd in de Verzuimmelder. Uit testen kwamen nieuwe wensen en behoeften van werkgevers naar voren. De vernieuwde Verzuimmelder moet het voor werkgevers eenvoudiger maken om wijzigingen in te dienen.

Indienen van verzuimmelding voortaan via duidelijke stappen

Werkgevers registreren in de Verzuimmelder ziek- en betermeldingen van werknemers en meldingen over WAZO-uitkeringen. Dit kan door in te loggen op het werkgeversportaal. UWV heeft de volgende wijzigingen aangebracht in de Verzuimmelder:

- De vragen en teksten zijn verbeterd.
- De vragenlijst voor het doorgeven van een melding is in overzichtelijke stappen verdeeld.
- De werkgever vult voortaan eerst het burgerservicenummer van de werknemer in en kiest daarna voor een melding.
- Het overzicht van de ziekmeldingen vermeldt standaard alleen nog ziekmeldingen tot 1 jaar terug. Hierdoor werkt de Verzuimmelder sneller. De werkgever kan oudere ziekmeldingen inzien door dit zelf aan te passen.

Voortaan aparte verzuimmeldingen voor eigenrisicodragers

Werkgevers die eigenrisicodragers zijn kunnen in de Verzuimmelder voortaan kiezen uit twee ziekmeldingen: de gewone of de verkorte ziekmelding. De keuze is afhankelijk van of de ziekmelding wel of niet onder het eigen risico van de werkgever valt. Valt een ziekmelding wél onder het eigen risico, dan maakt de werkgever gebruik van de verkorte ziekteaanpak. UWV beoordeelt de ziekmelding niet inhoudelijk. Niet UWV maar de werkgever betaalt de Ziektewetuitkering.

Voor een werknemer die níet onder het eigen risico valt, kiest de werkgever voor de gewone ziekteaanpak: de 'Ziekmelding' in de Verzuimmelder. Dit geldt onder andere voor werknemers die onder de no-risk polis vallen. De werkgever kiest dan als reden voor de aanvraag voor 'No-risk'.

Fiscale zaken

Voorbereidingen btw-id door ondernemers met een eenmanszaak in volle gang

Vanaf 1 januari 2020 geldt het nieuwe btw-identificatienummer voor ondernemers met een eenmanszaak. Met dit nieuwe btw-id is de privacy van ondernemers beter beschermd. Logisch dus, dat veel van de 1.3 miljoen ondernemers zich nu al voorbereiden op de aanstaande verandering.

Privacy

Over een ding zijn de ondernemers in de verschillende branches het eens: met het nieuwe btw-id is identiteitsfraude niet meer mogelijk.

Het nieuwe btw-id is een persoonlijk, uniek nummer dat, net als nu, bestaat uit een reeks van 14 tekens: NL – 9 cijfers – B 2 cijfers. De 9 cijfers in het btw-id verwijzen niet meer naar het BSN en de 2 cijfers vormen een willekeurig controlegetal. Ondernemers zijn verplicht het nieuwe btw-id vanaf 1 januari 2020 te vermelden op bijvoorbeeld facturen en hun website om zich te

identificeren als btw-plichtig ondernemer. Daarmee voldoen zij aan de wettelijke eisen. Het btw-id wordt ook gebruikt in het handelsverkeer binnen de EU en intracommunautaire transacties (export van Nederland naar andere EU landen). Zorg er dus ook voor dat je buitenlandse leveranciers voor 1 januari 2020 op de hoogte zijn van het nieuwe btw-id.

Btw-nummer voor andere rechtsvormen: geen verandering

Ondernemers met bijvoorbeeld een VOF, maatschap of BV/NV krijgen geen nieuw btw-id. Het btw-id dat zij hebben is namelijk niet gekoppeld aan hun BSN, en wordt dus niet vervangen. Zij kunnen wel facturen ontvangen van ondernemers met een eenmanszaak waarop het nieuwe btw-id vermeld moet zijn.

Ga voor meer informatie over het nieuwe btw-id naar: belastingdienst.nl/btw-id.

Overheid

Wetswijzigingen per 1 januari 2020 voor HR en salaris

De komende jaarwisseling heeft voor werkgevers en werknemers veel wetswijzigingen in petto, zeker in vergelijking met voorgaande jaren. Wat verandert er precies in de wet- en regelgeving per 1 januari 2020?

Organisaties moeten rekening houden met de volgende veranderingen per 1 januari 2020:

- De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) treedt in werking. De wet zorgt voor nieuwe regels voor flexwerk, het ontslagrecht, de transitievergoeding en de WW-premie.
- De AOW-leeftijd blijft door het pensioenakkoord in 2020 66 jaar en 4 maanden. Werknemers kunnen daardoor eerder met pensioen dan vóór het pensioenakkoord was bepaald.
- Het lage-inkomensvoordeel (LIV) gaat omlaag. Het maximumbedrag per werknemer per kalenderjaar gaat naar € 1.000. Daarnaast halveren de bedragen van het jeugd-LIV.
- De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) zorgt ervoor dat de publieke aanstelling van veel ambtenaren wordt omgezet in een privaatrechtelijke arbeidscontract.
- Een ontslagvoorziening uit de cao hoeft niet langer gelijkwaardig te zijn aan de wettelijke transitievergoeding om in de plaats van deze transitievergoeding te komen.
- De werkkostenregeling (WKR) wijzigt op enkele punten. Zo gaat er over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom een vrije ruimte van 1,7% gelden.
- Het bijtellingspercentage voor privégebruik van de elektrische auto van de zaak stijgt van 4% naar 8%. Dit percentage geldt tot een waarde van € 45.000.
- Een ter beschikking gestelde fiets krijgt een forfaitaire bijtelling van 7%.
- Het wettelijk minimumloon stijgt naar € 1.653,60 bruto per maand voor een fulltimer.
- Een deel van de premies voor de volks- en werknemersverzekeringen wijzigen.
- Werken wordt in veel gevallen lonender door wijzigingen in de inkomstenbelasting.
- Door tijdelijke wijzigingen hoeven veel pensioenfondsen pensioenen niet te korten in 2020.
- De opbouw van de premies voor de werkhervattingskas (Whk) verandert.
- De maximale korting van een collectieve zorgverzekering gaat omlaag naar 5%.
- Kleine werkgevers kunnen een MKB verzuim-ontzorgverzekering afsluiten.

Andere wetswijzigingen voor personeel en arbeid in 2020

Later in 2020 volgen meer relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving. Zo kunnen werkgevers vanaf 1 april een compensatie ontvangen voor de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte, hebben werknemers vanaf 1 juli recht op aanvullend geboorteverlof en ontstaat er voor mkb'ers vanaf maart 2020 de mogelijkheid om subsidie voor scholingsinitiatieven aan te vragen.