

2
TEGEMOETKOMING
LOONKOSTEN LAAG
INKOMEN

6
VERNIEUWDE ARBOWET
PER 1 JULI

7
RECHTEN EN PLICHTEN
ROND ZWANGERSCHAP

9
INZAGE IN HET
PERSONEELSDOSSIER

10
ARBEIDSGEHANDICAPTE
OF 55-PLUSSER IN
DIENST

11
ADEMPAUZE BIJ
PROBLEEMSCHULDEN

1 MKB ZET FINANCIERING SUCCESVOL OM IN INNOVATIE

De afgelopen vier jaar hebben bijna vierduizend bedrijven uit het mkb gebruikgemaakt van de zogenoemde MKB Innovatiestimulering Regio en Topsectoren (MIT). In totaal is voor € 143 miljoen aan financiering uitgekeerd en stak het mkb voor bijna € 400 miljoen aan investeringen in innovatie. Uit een evaluatie van de MIT door het ministerie van Economische Zaken blijkt dat de stimuleringsregeling voorziet in de behoefte van het mkb om te kunnen innoveren. Minister Kamp van EZ: "De eerste fase van een innovatietraject is voor het mkb vaak een uitdaging, omdat dit meestal nog niet direct tot nieuwe inkomsten leidt. De MIT-regeling stimuleert innovatieve ondernemers om juist wél die stap te kunnen zetten."



Tip!

Vanaf 11 april 2017 komt via de MIT-regeling opnieuw € 55,75 miljoen beschikbaar. Aanvragen lopen via RVO.nl. Daarbij geldt dat de aanvraag wordt behandeld op volgorde van binnenkomst. Dus hoe sneller u uw aanvraag indient, hoe groter uw kans op succes.

2 TEGEMOETKOMING LOONKOSTEN LAAG INKOMEN

Per 1 januari 2017 is het lage-inkomensvoordeel (LIV) ingevoerd. U ontvangt een tegemoetkoming tot € 2.000 per jaar (bij een 40-urige werkweek) voor werknemers die u in dienst hebt die maximaal 125% van het wettelijk minimumloon verdienen. U hebt recht op dit voordeel voor elke werknemer die voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder.
- De werknemer heeft ten minste 1.248 verloonde uren per jaar. Wat verloonde uren zijn, leest u verderop.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Er is een wetsvoorstel in de maak waarbij u loonkostensubsidie krijgt voor jongeren die (al) bij u in dienst zijn, maar die vanwege hun beperkingen niet het minimumloon kunnen verdienen.



Tip!

Het uiteindelijke voordeel hangt af van het aantal verloonde uren van de werknemer. Uw NOAB-

adviseur kan u helpen bij het uitzoeken van de LIV-regeling en de aangifte loonheffingen.

3 GROEIENDE VRAAG NAAR KLEINSCHALIGE BEDRIJFSRUIMTE

Door een grote vraag naar bedrijfsruimte daalt het aanbod. Het aantal transacties op de bedrijfsruimtemarkt is toegenomen, onder meer door een groeiende vraag naar logistieke bedrijfspanden. Aan de vraagkant zijn de prijzen per m² voor zowel koop- als huurobjecten voor het derde jaar op rij stabiel gebleven. De gemiddelde huurprijs van niet-logistieke bedrijfspanden laten een kleine stijging van de huurprijzen zien.

De toegenomen vraag komt mede door de groeiende behoefte aan kleinschalige bedrijfsruimte, met name vanuit de bouwnijverheid. Zzp'ers in de bouw krijgen tegenwoordig makkelijker de financiering rond voor bedrijfshuisvesting.

Revitalisatie

Ondanks dat het aanbod van bedrijfsruimte in Nederland in 2016 daalde,

nam de structurele leegstand nog wel verder toe. Eind 2016 stond 22% van het totale aanbod bedrijfsruimte langer dan drie jaar leeg.

Deze panden zijn vaak gedateerd en voldoen niet meer aan de huidige vraag naar duurzaam, kwalitatief hoogwaardig vastgoed. NVM Business roept overheden, vastgoedeigenaren en andere marktpartijen op om tot een revitalisatie van verloederde terreinen of herbestemming van langdurig leegstaande panden.

Duurzame kantoren zijn in trek. Uit onderzoek van de Universiteit Maastricht in opdracht van ING, blijkt dat de marktwaarde van groene kantoren in Nederland vorig jaar 8,6% harder is gegroeid dan die van niet-verduurzaamde kantoren. De gemiddelde huurprijs van deze panden groeiden relatief hard, met 9,9%.

4

NIEUWE REGELS VRIJWILLIGERSVERGOEDING

Vrijwilligers met een bijstandsuitkering mogen voor maximaal € 150 per maand met een maximum tot € 1.500 per jaar een (onkosten)vergoeding ontvangen zonder dat het verrekend wordt met hun uitkering. Tot nog toe golden verschillende regels rond de vergoeding, afhankelijk van het soort uitkering.

5

WEBWINKELS VERDRINGEN WINKELS

Het aantal winkelvestigingen is in de afgelopen tien jaar met 4,4 procent gedaald. Er zijn vooral minder winkels in dvd's en cd's, fotocamera's en baby- en kinderkleding dan in 2007. Tegelijkertijd vervijfvoudigde het aantal webwinkels tussen 2007 en 2016 van ruim 5.000 in 2007 tot ruim 32.000 in 2016 (bron: CBS).

6

VERNIEUWDE ARBOWET PER 1 JULI

Eind januari stemde de Eerste Kamer in met het wetsvoorstel om de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) te wijzigen.

Onder de vernieuwde wet, die waarschijnlijk per 1 juli 2017 in werking treedt, gaat er meer aandacht naar preventie, verandert de rol van de bedrijfsarts en krijgt de preventiemedewerker een sterkere positie. De OR krijgt instemmingsrecht op de persoon die de functie van preventiemedewerker binnen een organisatie gaat vervullen.

Basiscontract voor arbodienstverlening

De nieuwe Arbowet stelt minimale eisen aan het basiscontract, de verplichte overeenkomst die de werkgever met een arbodienstverlener moet sluiten. Meer vastleggen mag altijd, maar in het basiscontract moeten in elk geval de volgende zaken zijn geregeld:

- de bedrijfsarts heeft vrije toegang tot iedere werkplek;
- de medewerker heeft het recht de bedrijfsarts persoonlijk te consulteren, ook als hij niet ziek is;
- de medewerker heeft recht op een second opinion;
- de bedrijfsarts regelt preventie-adviesing;
- de OR en de preventiemedewerker overleggen regelmatig;
- er is een klachtenprocedure;
- de bedrijfsarts heeft een meldingsplicht voor beroepsziekten bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Basiscontracten die op of na 1 juli 2017 worden afgesloten, moeten direct voldoen aan de nieuwe wettelijke eisen. Voor reeds bestaande contracten die niet aan de eisen voldoen, krijgt de werkgever één jaar, dat wil zeggen tot 1 juli 2018, de tijd om deze aan te passen. De OR heeft instemmingsrecht op het contract met de arbodienst.

CHECKLIST NIEUWE ARBOWET

Wat moet de werkgever regelen?

- **Check het contract met de arbodienstverlener op minimumeisen**
Sluit een schriftelijk contract af voor de arbodienstverlening. Dit contract blijft maatwerk, maar er gelden minimumeisen: het basiscontract (zie hierboven).
- **Zorg dat de OR kan instemmen met de preventiemedewerker**
De OR heeft instemmingsrecht op de keuze en de positie van de preventiemedewerker. Zo kan deze figuur een lijn- of staffunctie krijgen, onder een HR-manager of BHV vallen.
- **Regel overleg tussen de preventiemedewerker, OR, bedrijfsarts en arbodienst**
De preventiemedewerker moet nauwer gaan samenwerken met de arbodienstverlener en de OR. Het omgekeerde geldt ook: de arbodienstverlener raadpleegt de preventiemedewerker of de OR voor advies of overleg.
- **Zorg dat de OR contact onderhoudt met de bedrijfsarts**
De bedrijfsarts krijgt een grotere rol bij het arbobeleid voor gezond en veilig werken. Laat de OR dit tijdig agenderen.
- **Denk na over de adviesrol van de bedrijfsarts**
De bedrijfsarts krijgt een sterkere adviesrol bij preventie. Maak afspraken over preventie-advies met de arbodienst of de bedrijfsarts.
- **Informeer de werknemers over hun nieuwe rechten.**
Werknemers hebben recht op toegang tot de bedrijfsarts (ook als zij niet ziek zijn) of het vragen van een second opinion. Maak bijvoorbeeld een spreekuur bekend via het intranet, de personeelsnieuwsbrief of de OR-nieuwsbrief.

7

RECHTEN EN Plichten ROND ZWANGERSCHAP

Het kabinet gaat samen met maatschappelijke organisaties zwangerschapsdiscriminatie terugdringen. Zo worden (aanstaande) moeders onder meer met een speciale app beter op hun rechten en plichten gewezen.

De Inspectie SZW gaat gericht toezicht houden. Ook krijgen aanstaande moeders en werkgevers extra voorlichting over hun rechten en plichten rond zwangerschap. De extra acties en maatregelen moeten ervoor zorgen dat er meer begrip komt voor zwangere vrouwen en dat er betere (verlof) afspraken worden gemaakt.

Volgens het College voor de Rechten van de Mens heeft bijna de helft van de vrouwen in meer of mindere mate te maken met zwangerschapsdiscriminatie. Zo worden zwangere vrouwen soms afgewezen bij sollicitaties, wordt hun contract niet verlengd of kunnen ze geen promotie maken. Ook krijgen zwangere vrouwen soms openlijke kritiek of hebben ze problemen met hun werkgever rond het regelen en opnemen van verlof.

8

WETTELIJK MINIMUMLOON BIJ OVO

Mensen zonder arbeidsovereenkomst, die op basis van een overeenkomst van opdracht werken (OVO), gaan minimaal het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. Het wetsvoorstel hierover van minister Asscher van SZW is goedgekeurd door het parlement. Door betaling van het minimumloon aan deze groep moet misbruik van opdrachtnemers worden voorkomen. Minister Asscher ziet deze wet als een belangrijke stap in het verbeteren van de positie van werkenden zonder arbeidsovereenkomst. De naar schatting circa 50.000 mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt,

die werken op basis van een OVO krijgen hierdoor automatisch recht op het minimumloon. Het gaat bijvoorbeeld om postbezorgers.

In de huidige situatie geldt het wettelijk minimumloon alleen voor iemand die werkt op basis van een overeenkomst van opdracht, als hij zich niet mag laten vervangen door een ander. Dit criterium blijkt in de praktijk gemakkelijk te omzeilen. Met deze wet wordt dit voorkomen.

Verbod op tariefafspraken in cao Asschers wetgeving richt zich op schijnzelfstandigen. Het wettelijk minimumloon geldt niet voor zelfstandig ondernemers en zzp'ers. Zij hebben een andere positie op de arbeidsmarkt. Het Hof Den Haag heeft onlangs bevestigd dat minimumtarieven voor zzp'ers in cao's slechts zijn toegestaan voor zzp'ers die in dezelfde werksituatie zitten als werknemers, zogenoemde schijnzelfstandigen. Zzp'ers zijn ondernemers die zelf bepalen tegen welk tarief ze werk aannemen. Daarom mogen cao-partijen geen collectieve tariefafspraken maken voor zzp'ers. Dergelijke minimumtarieven vallen onder het kartelverbod.



Tip!

ACM (www.acm.nl) heeft een nieuwe leidraad gepubliceerd over de concurrentieregels voor zzp'ers. Hierin staan welke regels er gelden voor het maken van tariefafspraken voor zzp'ers in de cao.

9

INZAGE IN HET PERSONEELSDOSSIER

In de wet is geregeld dat een werknemer recht heeft op inzage – en correctie – van zijn personeelsdossier. Het inzagerecht betekent echter niet dat u het personeelsdossier uit handen moet geven aan uw werknemer, als deze daarom vraagt. U kunt de werknemer bijvoorbeeld inzage geven in het bijzijn van zijn direct

leidinggevende of de HR-medewerker. Uw werknemer mag wel om kopieën van bepaalde documenten vragen. U bent verplicht om deze te geven.

Notities

Interne notities die persoonlijke gedachten van leidinggevendenden of andere medewerkers bevatten en uitsluitend bedoeld zijn voor intern overleg, vallen niet onder het inzagerecht. Deze mag u (tijdelijk) uit het dossier halen. Een rapport dat op basis van deze notities is gemaakt, valt weer wel onder het inzagerecht. Een verzoek van de werknemer om zaken in het personeelsdossier te corrigeren, hoeft u alleen te honoreren als gegevens feitelijk onjuist zijn. Een subjectief oordeel, bijvoorbeeld een gespreksverslag of functioneringsbeoordeling, hoeft de werkgever niet te corrigeren. De werknemer heeft wel het recht om zijn eigen versie aan het dossier toe te voegen.



Let op!

Sinds 2015 is het ontslagrecht vernieuwd en moet de rechter de ontslagreden(en) streng toetsen. Aan de hand van het personeelsdossier moet u aantonen waarom u van uw werknemer af wilt. Zonder een goed opgebouwd ontslagdossier heeft uw aanvraag vrijwel geen kans van slagen.

10

ARBEIDSGEHANDICAPTE OF 55-PLUSSEER IN DIENST

De overheid kent een waaier aan (fiscale) stimuleringsmaatregelen, ook wel loonkostenvoordelen (LKV's) genoemd, om oudere werkzoekenden of mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Misschien iets om te overwegen nu sprake is van een toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

Mobiliteitsbonus

Als u een werknemer van 56 jaar of

ouder vanuit een uitkering in dienst neemt, kunt u een mobiliteitsbonus krijgen. Anders dan de term doet vermoeden, is dit geen bonus, maar een premiekorting op de loonkosten. Deze kan oplopen tot € 7.000 per jaar bij een dienstverband van 36 uur per week of meer, over een periode van maximaal

VAKANTIEROOSTER

Meivakantie 2017*

Basisonderwijs/voortgezet onderwijs

ALLE REGIO'S 22 APRIL T/M 30 APRIL 2017

*Deze data zijn verplicht. Scholen kunnen de meivakantie met een week uitbreiden (ervóór of erna, raadpleeg de website van de school).

Zomervakantie 2017

Basisonderwijs/Voortgezet onderwijs

REGIO MIDDEN 8 JULI T/M 20 AUGUSTUS 2017

REGIO ZUID 15 JULI T/M 27 AUGUSTUS 2017

REGIO NOORD 22 JULI T/M 3 SEPTEMBER 2017

Bouwwak 2017**

REGIO MIDDEN 24 JULI T/M 11 AUGUSTUS 2017

REGIO ZUID 31 JULI T/M 18 AUGUSTUS 2017

REGIO NOORD 7 AUGUSTUS T/M 25 AUGUSTUS 2017

**Deze data zijn adviesdata.

Bedrijven mogen ervan afwijken.

drie jaar. Het maakt niet uit of de werknemer vast of tijdelijk in dienst is. De oudere werknemer zelf krijgt een hoger nettoloon in de vorm van een werkbonus (2017: max. € 1.119). Om premiekorting te krijgen, heeft de werkgever voor medewerkers van 56 of ouder een zogenoemde doelgroepverklaring nodig. De werknemer moet deze zelf aanvragen (via UWV Telefoon Werknemers: 0900 – 92 94).

'No-risk' bij ziekte

Als u een oudere werkloze in dienst neemt, wordt u schadeloos gesteld als de werknemer ziek wordt. Na 13 weken wordt de Ziektewetuitkering overgenomen door UWV. Hierdoor kost het ziekteverzuim de werkgever weinig geld. De polis geldt vijf jaar vanaf de eerste werkdag.



Tip!

Via Subsidiecalculator.nl ziet u in één oogopslag of er speciale regelingen en/of subsidies voor een nieuwe medewerker gelden.

11

ADEMPAUZE BIJ PROBLEMSCHULDEN

Mensen met problematische schulden, die het niet lukt om in een stabiele financiële situatie te komen met ondersteuning van een schuldhulpverlener, krijgen extra hulp om toch uit de problemen te komen.

Er komt een mogelijkheid om maximaal een half jaar adempauze te krijgen. In die tijd mogen schuldeisers niet aankloppen om geld op te eisen of spullen in beslag te nemen. De inwerkingtreding is 1 april.

Dit brede moratorium kan helpen als het schuldhulpverleners niet op een gewone manier lukt om regelingen te treffen met deurwaarders, incassobureaus of schuldeisers. De adempauze geeft een schuldenaar de kans om met hulp van schuldhulpverlening alle zaken op een rij te zetten en tot een stabiele situatie te komen, van waaruit hij dan betalingsafspraken kan maken.

Beslagvrije voet

Een wetsvoorstel moet ervoor zorgen dat mensen die schulden hebben genoeg geld overhouden om in de basale kosten van levensonderhoud te voorzien. Tienduizenden mensen met schulden houden op dit moment niet genoeg geld over voor huur, elektriciteit en eten. Daardoor steken ze zich nog verder in de schulden en worden hun problemen alleen maar groter. De vereenvoudiging van de beslagvrije voet, het deel van het inkomen waar geen beslag op mag worden gelegd, moet dit voorkomen. De wet zorgt er ook voor dat schuldeisers beter op de hoogte zijn van elkaars incasso's, waardoor het deel van het inkomen waar geen beslag op mag worden gelegd ook beter beschermd is als er meerdere schuldeisers zijn. De beoogde inwerkingtreding is in 2018.

Colofon

Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. De juistheid en volledigheid van de nieuwsbrief kan echter niet worden gegarandeerd. De samenstellers en de uitgever accepteren dan ook geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die gebaseerd zijn op deze nieuwsbrief.

Aan de Orde is een uitgave van:

Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen

Hoofdredactie: NOAB

Redactie: Loft 238 Tekst & Media

Opmaak: Repro Design Zutphen

Druk: Dekkers van Gerwen 's-Hertogenbosch

©NOAB 2017

Postbus 2478

5202 CL 's-Hertogenbosch

Telefoon (073) 614 14 19

info@noab.nl

www.noab.nl