**Aanvulling op de Convoy-leerboeken voor PDL en VPS 2017-2018**

Op grond van de nieuwe examenprogramma's kan de Associatie wijzigingen in wet- en regelgeving al na een half jaar vragen op de examens. Daarom volgt hier een overzicht van de belangrijkste wijzigingen die medio 2017 van kracht zijn geworden. Vanaf januari 2018 kunnen hierover vragen gesteld worden in de Associatie-examens Praktijkdiploma Loonheffingen (PDL) en Vakopleiding Payroll Services (VPS).

U treft de nieuwe regelingen aan vanaf de volgende pagina's:

* Loonheffingen pagina 2 en 3
* Arbeidsrecht en Sociale zekerheid pagina 4 t/m 6
* Personeel, Organisatie en Communicatie pagina 7

Ik hoop studenten en docenten van dienst te zijn met dit overzicht.

Met vriendelijke groet,

Dick in 't Veld,

auteur uitgeverij Convoy

**Examenonderdeel Loonheffingen**

***Opgaaf van uitbetaalde bedragen digitaal aanleveren***

De opgaaf van uitbetaalde bedragen aan een derde moet door de opdrachtgever vóór 1 februari worden aangeleverd aan de Belastingdienst. Voortaan mag dit niet meer schriftelijk. De opgaaf kan alleen nog digitaal worden verzonden.

***Verder uitstel handhaving Wet DBA***

Eerder was al besloten dat tot 2018 niet handhavend zou worden opgetreden in het kader van de Wet DBA. De Belastingdienst stelt de handhaving van de Wet DBA verder uit tot in ieder geval 1 juli 2018, tenzij een opdrachtgever als kwaadwillend zien. Als geconstateerd wordt dat er sprake is van een dienstbetrekking, krijgt de werkgever tot die datum geen correctieverplichtingen of naheffingsaanslagen loonheffingen voor de tijdvakken na 1 mei 2016. Ook worden tot die tijd geen boetes opgelegd, behalve bij kwaadwillendheid.

Het nieuwe kabinet heeft aangekondigd, de modelovereenkomst te gaan vervangen door de zogenaamde opdrachtgeversverklaring. Consequentie is het gaan vervallen van de Wet DBA.

***Indeling in voordelige vaksector uitzendbureaus niet meer mogelijk***

Om de WW-uitkering over de eerste zes maanden werkloosheid te financieren, krijgen werkgevers een specifieke premie berekend door de Belastingdienst: de sectorpremie. Deze premie is gebaseerd op de ‘WW-uitstoot’ van de sector waarin de werkgever is ingedeeld, waarbij sprake is van 69 mogelijke sectoren. Overigens is de sectorindeling niet alleen van belang voor de sectorpremie, maar ook voor de Whk-premie. Kleine en middelgrote werkgevers betalen namelijk een Whk-premie die deels of geheel is gebaseerd op de WGA- en Ziektewetuitkeringen in de betreffende sector.

Voor uitzendbureaus is een specifieke sector in het leven geroepen (sector 52: Uitzendbedrijven. Gespecialiseerde uitzendbureaus mochten verzoeken om indeling in de sector waarin de uitzendkrachten overwegend werkzaam waren: de vaksector. Vele uitzendbureaus deden dit vanwege het premieverschil dat soms wel 5% of meer bedroeg. Dat zij moesten afstappen van het zogenoemde uitzendbeding vormde in de praktijk in het algemeen geen beletsel.

Aan indeling in de vaksector is een einde gekomen op grond van een regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De uitzendfactor werd door deze mogelijkheid uitgehold en bovendien was er sprake van concurrentieverstoring.

Er is een overgangsregeling voor uitzendbureaus die reeds in een vaksector zijn ingedeeld of een herindelingsverzoek hebben lopen bij de Belastingdienst.

***Maandloon voor berekening van een vrijgestelde diensttijduitkering***

Aan een werknemer die 25 jaar of 40 jaar in loondienst is bij een werkgever, mag de werkgever een onbelast maandloon uitkeren. Bij de berekening van het vrijgesteld maandloon mag geen rekening gehouden worden met eventueel keuzeloon in het kader van een cafetariaregeling.

***Aangepaste bedragen Lage-inkomensvoordeel (LIV)***

De bedragen voor het LIV zijn geïndexeerd:

– Voor werknemers met een gemiddeld uurloon van ten minste € 9,66 en niet meer dan € 10,63 ontvangt de werkgever € 1,01 per uur met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar.

– Voor werknemers met een gemiddeld uurloon van ten minste € 10,63 en niet meer dan € 12,08 ontvangt de werkgever € 0,51 per uur met een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van een jaar (kolom 8 van de loonstaat) gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

***Premiekorting scholingsbelemmerden omlaag***

Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 geldt een premiekorting van maximaal € 2.000 per jaar voor alle scholingsbelemmerden.

Voor scholingsbelemmerde werknemers – dat zijn werknemers die moeite hebben gehad met het volgen van onderwijs – die niet tot de doelgroep banenafspraak behoorden, gold een premiekorting van € 7.000 per werknemer per jaar. Dit verschil wordt met terugwerkende kracht rechtgezet. De verlaging gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2017, ook als de scholingsbelemmerde al vóór die datum in dienst genomen is. Loonaangiftes op basis van € 7.000 moeten gecorrigeerd worden.

**Examenonderdeel Arbeidsrecht en Sociale zekerheid**

***Wijziging van de Arbowet***

De bedrijfsarts moet de werkplek kunnen bezoeken en de werknemer moet ook zonder dat er sprake is van verzuim, toegang tot de bedrijfsarts kunnen hebben voor een consult. Dit alles moet zijn vastgelegd in een verplicht basiscontract dat elke werkgever voor zijn werknemers moet hebben met een bedrijfsarts of arbodienst.

Ook krijgt de werknemer een recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts.

De vernieuwde rol van de bedrijfsarts is ook een adviserende. Hij of zij adviseert over de ziekteverzuimbegeleiding. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de uitvoering ervan. Werkgever en werknemer moeten er samen zorg voor dragen dat de adviezen van de bedrijfsarts worden opgevolgd.

De bedrijfsarts krijgt meer invloed op het beleid om ziekteverzuim te voorkomen. Hij moet daarvoor kunnen overleggen met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiger, de preventiemedewerker en met de betrokken medewerkers.

Ook de rol van de preventiemedewerker is belangrijker geworden. Sinds 1 juli 2017 heeft deze meer verantwoordelijkheden op grond van de Arbowet. In de wet staan geen vastomlijnde opleidingseisen voor de preventiemedewerker. Wel bepaalt de Arbowet dat preventiemedewerkers moeten beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting dat zij naar behoren hun werk kunnen doen.

Vanaf 1 juli 2017 krijgt de ondernemingsraad ook instemmingsrecht ten aanzien van de persoon die wordt aangesteld als preventiemedewerker. Ook heeft de OR nu instemmingsrecht ten aanzien van de positie van de preventiemedewerker in de organisatie.

Werkgever en arbodienst moeten een basiscontract arbodienstverlening afsluiten, waarin moet staan:

- dat de bedrijfsarts toegang heeft tot elke werkplek;

- op welke manier de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijke taken kan uitvoeren;

- hoe de toegang tot de bedrijfsarts en het overleg met de preventiemedewerker en OR/PVT zijn geregeld;

- hoe werknemers gebruik kunnen maken van het recht op second opinion;

- hoe de klachtenprocedures werken;

- hoe de bedrijfsarts omgaat met de meldingsplicht voor beroepsziekten.

De Inspectie SZW heeft ingaande juli 2017 meer mogelijkheden voor toezicht en handhaving. Organisaties die niet beschikken over een basiscontract met een arbodienst of een bedrijfsarts, kunnen bijvoorbeeld meteen een boete opgelegd krijgen (en niet eerst een waarschuwing). Bovendien is het bedrag van de laagste boete verhoogd van € 90 tot € 340.

Nieuw is dat bedrijfsartsen ook beboet kunnen worden als ze de Arbowet niet goed naleven.

***Kostendelersnorm in de AOW wordt niet ingevoerd***

Ook in de AOW zou een kostendelersnorm worden ingevoerd. Na onderzoek heeft Den Haag besloten hiervan af te zien. Een alleenstaande AOW’er die met zijn kind een huis deelt, houdt ook in de toekomst recht op een hoge AOW-uitkering.

***Aanpassing minimumjeugdloon***

Tot juli 2017 gold het minimumvolwassenenloon voor werknemers van 23 jaar en ouder. Ingaande 1 juli 2017 ontvangen werknemers van 22 jaar en ouder geen minimumjeugdloon meer, maar minimumvolwassenenloon. Ook voor 18- tot en met 21-jarigen is het minimumjeugdloon op een hoger percentage gesteld. Het is de bedoeling dat het minimumvolwassenenloon in de toekomst gaat gelden voor werknemers van 21 jaar en ouder. Zie onderstaande tabel.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Leettijd | Minimumjeugdloon tot 1 juli 2017 | Minimumjeugdloon per 1 juli 2017 | Minimumjeugdloon in de toekomst |
| 15 jaar | 30% | 30% | 30% |
| 16 | 34,5% | 34,5% | 34,5% |
| 17 | 39,5% | 39,5% | 39,5% |
| 18 | 45,5% | 47,5% | 50% |
| 19 | 52,5% | 55% | 60% |
| 20 | 61,5% | 70% | 80% |
| 21 | 72,5% | 85% | 100% |
| 22 | 85% | 100% | 100% |
| 23 | 100% | 100% | 100% |

Werkgevers die leerwerkplekken (voor de beroepsbegeleidende leerweg BBL) aanbieden hoeven het verhoogde minimumjeugdloon niet te betalen aan 18-, 19- en 20-jarigen. Ze moeten dit wel betalen aan 21- en 22-jarigen. Maar hiervoor kunnen zij gebruikmaken van het Lage-inkomensvoordeel (LIV).

***Buitenlandse werknemer in Nederland laten werken zonder werkvergunning***

Op 1 juli 2017 is de Regeling internationaal handelsverkeer in werking getreden. Deze regeling biedt het internationale bedrijfsleven de mogelijkheid flexibel arbeidskrachten vanuit het buitenland tijdelijk in Nederland te laten werken. Het gaat bijvoorbeeld om werknemers die getraind worden in het werken met nieuwe machines of het geven van trainingen aan werknemers van een buitenlandse klant van het Nederlandse bedrijf.

Voordien moest voor deze arbeidskrachten vaak een tewerkstellingsvergunning (TWV) worden aangevraagd, terwijl het om werk gaat dat geen verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt veroorzaakt. Voor het bedrijfsleven betekent de nieuwe regeling vermindering van administratieve lasten. Er hoeft dan niet steeds een aparte tewerkstellingsvergunning te worden aangevraagd voor iedere keer dat de buitenlandse arbeidskracht tijdelijk naar Nederland komt.

Voor het laten overkomen van een buitenlandse arbeidskracht moet de Nederlandse werkgever goedkeuring van het traject bij UWV aanvragen. Het moet gaan om werkzaamheden die niet door Nederlandse arbeidskrachten kunnen worden uitgevoerd. Als UWV goedkeuring heeft gegeven, kan de werkgever gedurende drie jaar arbeidskrachten in het kader van dat traject laten overkomen. Er is dan slechts een melding van de persoonsgegevens van de buitenlandse arbeidskracht en de toedracht van de werkzaamheden nodig. De melding moet twee dagen voordat de werkzaamheden beginnen bij UWV ingediend zijn.

***Wijzigingen pensioenwetgeving***

Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 zijn enkele wijzigingen doorgevoerd in de pensioenwetgeving.

- De 100%-grens en daarvan afgeleide grenzen zijn afgeschaft. De 100%-grens hield in dat het ouderdomspensioen inclusief AOW niet hoger mocht zijn dan 100% van het laatstverdiende pensioengevende loon. Voor het partnerpensioen en het wezenpensioen golden van de 100%-grens afgeleide grenzen. Deze zijn respectievelijk 70% (partner), 14% (halfwezen) of 28% (volle wezen). Al deze grenzen zijn met ingang van 1 januari 2017 afgeschaft.

- Het doorwerkvereiste voor het ouderdomspensioen is afgeschaft. Een werknemer kon zijn ouderdomspensioen alleen uitstellen na de pensioendatum als hij bleef doorwerken in dienstbetrekking (doorwerkvereiste). Dit doorwerkvereiste is met ingang van 1 januari 2017 afgeschaft voor het ouderdomspensioen. Het doorwerkvereiste vervalt echter niet voor prepensioen en vroegpensioen, opgebouwd tot 2006.

- De voorwaarden voor deeltijdpensioen zijn vervallen. Wel moet de pensioenuitkering volledig ingaan uiterlijk 5 jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Het is wel mogelijk dat in pensioenreglementen afwijkende voorwaarden zijn opgenomen.

***Werkgevers kunnen een herbeoordeling aanvragen***

Werkgevers kunnen bij UWV nu ook een herbeoordeling van de gezondheid van een (ex-) werknemer aanvragen als de gezondheid van deze (ex-)werknemer verbetert of verslechtert. Deze mogelijkheid bestond al voor de werknemer zelf en voor verzekeraars.

Als de gezondheid van een (ex-)werknemer beter of slechter wordt, kan hij misschien meer of minder werken. Dat kan gevolgen hebben voor de hoogte of duur van zijn WIA-uitkering.

Binnen 8 weken na de aanvraag ontvangt de (ex-)werknemer een beslissing per brief. De werkgever ontvangt een kopie van deze beslissing.

***Compensatie voor zelfstandigen met kind***

Vrouwelijke zelfstandigen die tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008 zijn bevallen, kunnen alsnog een beroep doen op een compensatieregeling. Die compensatie zal ongeveer € 5.600 per persoon bedragen.

Door een wijziging in de Wet arbeid en zorg (Wazo) verviel in mei 2005 de zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor zelfstandigen. Vanaf juni 2008 hebben de moeders, die als zelfstandige werken, via de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen (ZEZ) opnieuw recht op een uitkering gedurende tenminste zestien weken.

Zelfstandigen, beroepsbeoefenaren (‘vrij beroep’ als advocaat of dokter) en meewerkende echtgenotes, die tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008 zijn bevallen, krijgen recht op compensatie. Zij moeten die aanvragen bij UWV. UWV zal de aanvraagperiode ook via de eigen kanalen kenbaar maken. De compensatie bedraagt ongeveer 5.600 euro, een bedrag dat overeenkomt met de gemiddelde uitkering die bevallen zelfstandigen in 2017 hebben gekregen. Naar schatting 20.000 vrouwen komen in aanmerking voor deze regeling.

**Examenonderdeel Personeel, organisatie en communicatie**

Per 1 juli 2017 zijn er geen wijzigingen in wet- en regelgeving van kracht geworden die betrekking hebben op het examenonderdeel Personeel, organisatie en communicatie.