**Aanvulling op de Convoy-leerboeken voor PDL en VPS 2018-2019**

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 2018 van kracht zijn geworden. Vanaf januari 2019 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
* Arbeidsrecht en Sociale zekerheid pagina 3 t/m 5
* Personeel, Organisatie en Communicatie pagina 6

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

Met vriendelijke groet,

Dick in 't Veld,

auteur uitgeverij Convoy

**Examenonderdeel Loonheffingen**

***Bitcoin is loon in natura***

In het Handboek Loonheffingen 2018 staat sinds kort dat bitcoins en andere cryptovaluta die een werkgever aan zijn werknemers uitdeelt, geen loon in geld zijn. Ze vormen wel loon in natura en mogen niet zomaar onbelast blijven. De waarde in het economisch verkeer is daarbij doorslaggevend. Die bepaalt de werkgever door uit te gaan van de waarde in euro’s op het moment waarop hij de cryptovaluta aan de werknemer uitbetaalt.

***Aanscherping handhaving Wet DBA per 1 juli 2018***

De handhaving van de Wet DBA wordt opgeschort tot in ieder geval 1 januari 2020, met uitzondering van kwaadwillenden. Van kwaadwillendheid is sprake bij het opzettelijk creëren van een situatie van schijnzelfstandigheid, terwijl er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking.

Vanaf 1 juli 2018 handhaaft de Belastingdienst in alle gevallen van kwaadwillendheid. De Belastingdienst kan handhaven bij kwaadwillenden als zij de volgende drie criteria alle drie kan bewijzen:

• een (fictieve) dienstbetrekking.

• evidente schijnzelfstandigheid.

• opzettelijke schijnzelfstandigheid.

***Wijzigingen sectorindeling niet meer mogelijk met terugwerkende kracht***

Werkgevers konden een verzoek indienen om met terugwerkende kracht (maximaal vijf jaar) te worden ingedeeld in een andere sector. Het was ook mogelijk om over die periode betaalde premies terug te krijgen. Vanaf 29 juni 2018 is dit niet meer mogelijk en kan de sectorindeling alleen nog gewijzigd worden per een datum in de toekomst.

Een uitzondering geldt voor werkgevers die door een verkeerde indeling te weinig premies hebben betaald: bij hen kan de Belastingdienst de indeling wel met terugwerkende kracht veranderen.

**Examenonderdeel Arbeidsrecht en Sociale zekerheid**

***Minimumloon en overwerkloon***

Overwerkloon is in 2018 opgenomen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Ook over overwerkloon moet nu vakantiebijslag worden gereserveerd. De som van loon en vakantiebijslag moet minstens 108% van het minimumloon zijn. Dit betekent dat een werknemer op minimumloonniveau recht heeft op 8% vakantiebijslag over zijn loon inclusief overwerk. Bij CAO kunnen andere afspraken worden gemaakt.

Het blijft overigens mogelijk dat een werknemer de extra gewerkte overuren op een ander moment in tijd opneemt. In dat geval is minimumloon en minimumvakantiebijslag niet aan de orde.

***Meerlingenverlof***

Om werkneemsters die in verwachting zijn van een meerling daadwerkelijk recht op langer verlof te geven, zijn de regels van het meerlingenverlof aangepast. Door de wijziging van de Wet arbeid en zorg (WAZO), wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal verlofdagen dat het zwangerschapsverlof minder dan tien weken heeft geduurd. Het meerlingenverlof duurt dan 20 weken, in plaats van de reguliere 16 weken.

***Stopzetten WW-uitkering onder voorwaarden mogelijk***

WW-gerechtigden kunnen voortaan onder bepaalde voorwaarden hun recht op WW-uitkering stopzetten zodat het resterende recht niet wordt opgebruikt.

Het gaat om mensen die hun werk bijna volledig hebben hervat en daarnaast nog een aanvulling vanuit de WW ontvangen. In het verleden was het niet mogelijk het recht op WW-uitkering te beëindigen, zolang de inkomsten uit werk minder waren dan 87,5% van het maandloon waarop de uitkering is gebaseerd. Ook bleef de sollicitatieplicht gelden binnen de WW.

Met de wetswijziging kunnen WW-gerechtigden die het werk hervatten tegen een lager loon in bepaalde gevallen zelf hun aanvullende WW-uitkering stopzetten. Ze kunnen hiertoe een schriftelijk verzoek indienen bij UWV.

Stopzetten van de WW-uitkering is mogelijk als:

* de WW-gerechtigde werkt of gaat werken voor bijna hetzelfde aantal uren als het aantal uren waarop de WW- uitkering is gebaseerd. Het verschil in gewerkte uren dient minder te zijn dan 5 uur per week en
* de WW-gerechtigde minder verdient dan 87,5% van het WW-maandloon. Bij een WW-maandloon meer dan 87,5% is er geen recht op WW en beëindigt UWV de uitkering.

***Functionaris voor de gegevensbescherming***

Onder de nieuwe Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn organisaties soms verplicht om een Functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aan te stellen. Organisaties die vanuit hun kernactiviteit op grote schaal personen volgen én organisaties die als kernactiviteit op grote schaal met bijzondere persoonsgegevens werken, moeten een FG aanstellen. Overheidsinstanties moeten altijd een FG aanstellen.

***Gebruikmaken van burgerservicenummer (BSN)***

Ook onder de nieuwe AVG is het verwerken van het BSN aan strenge regels gebonden. Een werkgevers is verplicht het BSN van werknemers vast te leggen op grond van de Wet op de loonbelasting 1964. Het BSN mag echter niet gebruikt dan wel verwerkt worden als personeelsnummer; daar is geen juridische grondslag voor.

De werkgever mag de werknemer niet verplichten zijn BSN als inlogcode te gebruiken. De werkgever mag het BSN alleen gebruiken voor het in de wet genoemde doel van uitwisseling van loongegevens met de Belastingdienst. Zelfs als de werknemer toestemming zou geven voor het gebruik van zijn BSN als inlogcode, mag dit niet. De werkgever mag het BSN doorgeven aan de arbodienst of bedrijfsarts. Dat mag alleen als het gaat om re-integratie.

***Vingerafdrukscan voor tijdsregistratie is onder AVG verboden***

Werkgevers mogen geen vingerafdrukscans van werknemers gebruiken voor tijdsregistratie, ook niet als de werknemer daarvoor toestemming heeft gegeven.

Sommige organisaties bieden kloksystemen aan waarbij het gebruik van een vingerafdruk een optie is. Een werknemer klokt dan in en uit door zijn vinger te laten scannen. De werkgever verwerft met de vingerafdruk echter biometrische data van een werknemer, terwijl er ook andere manieren zijn om een werknemer te laten in- en uitklokken. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van een pasje of het invoeren van een wachtwoord.

Organisaties mogen vingerafdrukken wel gebruiken als die noodzakelijk zijn voor de beveiliging van de toegang van gebouwen of ICT-systemen en er uiteraard passende veiligheidsmaatregelen worden genomen.

***Privacyverklaring in personeelshandboek opnemen voor AVG***

Elke werkgever heeft een informatieplicht. Hij moet werknemers vertellen wat hij met hun persoonsgegevens doet. Een werkgever heeft diverse opties als hij aan zijn informatieplicht wil voldoen. Zo kan hij werknemers een informatiebrief sturen over hun privacyrechten en de persoonsgegevens die hij van hen verwerkt. De werkgever doet er bovendien goed aan in het personeelshandboek of personeelsreglement een privacyverklaring op te nemen. Organisaties zijn niet verplicht in de arbeidsovereenkomst aandacht te besteden aan de AVG. Wettelijk gezien moet de werkgever de werknemer direct informeren nadat de werknemer persoonsgegevens heeft aangeleverd. Bij nieuwe werknemers zal dit dus vóór indiensttreding gebeuren.

***Basiscontract arbodienstverlener***

Elke werkgever moet over een basiscontract met een arbodienstverlener beschikken. Sinds 1 juli 2017 geldt dat alle contracten aan de nieuwe eisen van de Arbowet moeten voldoen. Voor bestaande contracten met arbodienstverleners gold een overgangsrecht van een jaar. Per 1 juli 2018 moeten ook deze overeenkomsten zijn aangepast. Mist het basiscontract, dan kan Inspectie SZW een boete opleggen aan de werkgever.

Hieronder staan de boetes voor organisaties in het midden- en kleinbedrijf (mkb) die tussen de 100 en 250 werknemers in dienst hebben. Soms wordt eerst een waarschuwing gegeven en krijgt de werkgever de tijd om alsnog aan de verplichtingen te voldoen. Maar bij het ontbreken van het basiscontract krijgt de werkgever direct een boete opgelegd:

• Geen beschikking over een basiscontract arbodienstverlener € 900;

• Het basiscontract bevat niet alle verplichte onderdelen € 450;

• Geen mogelijkheid consultatie bedrijfsarts € 900;

• Geen mogelijkheid voor bedrijfsarts werkplekken te bezoeken € 900;

• Geen preventiemedewerker aangesteld € 900.

***Nieuwe uitvoeringsregels UWV voor ontslag***

Vanaf 1 augustus is er een nieuwe versie beschikbaar van de Uitvoeringsregels Ontslag van het UWV. Deze vernieuwde versie was noodzakelijk omdat er nieuwe regels gelden, maar ook omdat de toelichting van bepaalde regels niet toereikend was.

In de vernieuwde Uitvoeringsregels staat meer uitleg over hoe de werkgever het afspiegelingsprincipe kan toepassen in een internationale organisatie en uitleg over de herplaatsing van werknemers. Daarnaast staat er hoe een werkgever aan de verplichtingen uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kan voldoen als er in de organisatie geen OR of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is. Ook is er meer uitleg over wat men moet doen in het geval van een te laat aangevraagde WIA-uitkering.

**Pensioenovereenkomst met België**

De met België gemaakte afspraken over de pensioenproblematiek van grensarbeiders zijn uitgewerkt in een overeenkomst.

Nederland en België hebben werkafspraken gemaakt over de toepassing van het pensioenartikel van het Verdrag. Die afspraken komen er op neer dat Nederland terugtreedt als België aantoont dat het uit Nederland afkomstige pensioen feitelijk en tegen het reguliere tarief in de heffing wordt betrokken. Daarbij zijn ook afspraken gemaakt over informatie die België aan Nederland zal aanleveren, zodat de Belastingdienst de heffing in België kan controleren. Het resultaat van deze afspraken is dat zowel situaties van dubbele belastingheffing als situaties van dubbele niet-heffing worden voorkomen.

Deze pensioenproblematiek raakt ongeveer 1300 inwoners van België die een particulier pensioen uit Nederland ontvangen van meer dan € 25.000 per jaar. Door Belgische jurisprudentie was onduidelijk geworden of uit Nederland afkomstige pensioenen in België voldoende belast konden en zouden worden. De Nederlandse Belastingdienst had deze groep daarom eerder bericht dat de vrijstelling loonbelasting vervalt. Dit leidde tot situaties van dubbele belastingheffing. Door de nieuwe overeenkomst is dit probleem opgelost.

**Examenonderdeel Personeel, organisatie en communicatie**

Per 1 juli 2018 zijn er geen wijzigingen in wet- en regelgeving van kracht geworden die betrekking hebben op het examenonderdeel Personeel, organisatie en communicatie.