

## NIEUWSBRIEF FEBRUARI 2018

### **Uitstel handhaving wet DBA verlengd tot 1 januari 2020**

De handhaving van de wet DBA wordt opnieuw uitgesteld en wel tot 1 januari 2020. Minister Koolmees heeft dit op 9 februari jl. bekend gemaakt in een brief aan de Tweede Kamer. De wet DBA trad op 1 mei 2016 in werking om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Vanaf dat moment konden opdrachtgevers en opdrachtnemers met behulp van de modelovereenkomsten van de Belastingdienst met elkaar contracteren, zodat eenvoudiger kon worden beoordeeld of iemand echt als ZZP'er werkt of niet. De wet heeft tot veel commotie geleid. Eerder werd de handhaving van de wet DBA al opgeschort tot 1 juli 2018, met uitzondering van de handhaving gericht tegen "kwaadwillenden". Per 1 juli 2018 zullen de handhavingsmogelijkheden gericht tegen "kwaadwillenden" wél worden verruimd. Verder wordt in de brief aangekondigd dat de minister er voor zal zorgen dat de bestaande onduidelijkheid over het begrip gezagsverhouding vóór 1 januari 2019 wordt weggenomen.

#### *Wel handhaven bij "kwaadwillendheid"*

Handhaving vindt nu alleen plaats bij ernstige gevallen van "kwaadwillendheid". Daarbij gaat het om kwaadwillenden die opereren in een context van opzet, fraude of zwendel, waarbij sprake is van listigheid, valsheid of samenspanning en situaties die leiden tot ernstige concurrentievervalsing, economische of maatschappelijke ontwrichting. Ook gevallen waarin het risico aanwezig is van uitbuiting worden nu al aangepakt.

Op verzoek van de Tweede Kamer heeft het kabinet meer mogelijkheden onderzocht om bij evidente kwaadwillendheid te handhaven. Vanaf 1 juli 2018 zal de handhaving dan ook niet langer alleen gericht zijn op ernstige gevallen, maar zullen ook andere kwaadwillenden worden aangepakt. Dit zijn de kwaadwillenden die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of laten voortbestaan. Deze handhaving zal plaatsvinden in het kader van de reguliere controles loonheffingen door de Belastingdienst.

#### *Vervanging wet DBA*

In het Regeerakkoord kondigde het kabinet nieuwe wetgeving aan ter vervanging van de Wet DBA. De minister stelt nu dat de Tweede Kamer de contouren van de uitwerking van deze nieuwe wetgeving nog voor het zomerreces zal ontvangen, zodat nog in 2018 een wetsvoorstel kan worden opgesteld. Het kabinet streeft ernaar om deze nieuwe wetgeving per 1 januari 2020 in werking te laten treden.

### **AVG vervangt WBP**

Vanaf 25 mei 2018 zijn nieuwe strenge Europese privacyregels van kracht in Nederland. Dan gaat namelijk de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in. Het kost enige tijd om aan de nieuwe regels te voldoen, dus het is zaak hier zo snel mogelijk mee te beginnen. De AVG vervangt de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) en geldt voor alle werkgevers, werknemers én consumenten.

#### *Verskil tussen AVG en WBP*

Bijna alle regels uit de WBP blijven onder de AVG bestaan. Het grootste verschil is dat de AVG heel veel verplichtingen op het gebied van 'compliance' introduceert. Als een organisatie nu al voldoet aan de WBP, hoeft deze 'alleen maar' te zorgen dat vanaf 25 mei 2018 aan de aanvullende compliance-verplichtingen wordt voldaan.

#### *Boetes AVG*

Sinds 1 januari 2016 staat op schending van bijna alle verplichtingen uit de WBP een maximale boete van € 820.000 per overtreding. Om die boete opgelegd te krijgen, moet de Autoriteit Persoonsgegevens wel aantonen dat een organisatie opzettelijk of ernstig verwijtbaar nalatig heeft gehandeld. Onder de AVG verandert het boetebeleid. De toezichthouders kunnen dan hogere boetes opleggen. Afhankelijk van de overtreding kunnen deze boetes oplopen tot € 10 miljoen (en als dat nog niet voldoende is: 2% van de omzet) of € 20 miljoen (en als dat niet voldoende is: 4% van de omzet).

#### *Privacy is een algemeen recht*

Privacy is een recht waarop iedereen een beroep kan doen, zowel thuis als op het werk. Omdat in de werksfeer privacybelangen al gauw verstrengelen, zijn duidelijke wetgeving en heldere bedrijfsregels hard nodig. Privacy heeft betrekking op tal van zaken, zoals het personeelsdossier, de wettelijke bewaartermijn, de meldplicht

datalekken, de rol van de ondernemingsraad (OR), het beroepsgeheim van de vertrouwenspersoon en bedrijfsarts, het uitbesteden van de verwerking van (persoons)gegevens aan externe partijen (bijvoorbeeld marketingbureaus en arbodiensten), het filmen van personeel of het meelezen van e-mails, digitale privacy en privacy bij ziekte.

#### *Niet roekeloos vragen naar werknemersgegevens onder AVG*

Werkgevers moeten goed nadenken over de verwerkingen van persoonsgegevens van werknemers. Onder de AVG gelden strengere regels voor het verwerken van persoonsgegevens. Hieronder vallen ook de gegevens van werknemers. De werkgever zal zich goed moeten afvragen welke werknemersgegevens hij verwerkt en wat het doel hiervan is. Dit geldt bijvoorbeeld voor het opnemen van informatie over de werknemer in het personeelsdossier of in de personeelsadministratie. Bepaalde informatie mag de werkgever aan de werknemer vragen in het kader van de arbeidsovereenkomst. Denk aan een kopie van het identiteitsbewijs

#### *Niet zomaar vragen naar gegevens over partner of kinderen*

Maar een werkgever mag bijvoorbeeld niet zomaar vragen naar gegevens over de partner of kinderen van een werknemer. Zo mag de werkgever niet bij indiensttreding van een werknemer al vragen naar de geboortedatum van zijn kinderen. Dit mag pas op het moment dat de werkgever deze informatie nodig heeft, bijvoorbeeld als de werknemer gebruik wil maken van ouderschapsverlof.

#### *Gegevens doorgeven aan arbodienst of pensioenuitvoerder*

Daarnaast gelden er strikte regels voor het doorgeven van gegevens van werknemers aan andere partijen, zoals de arbodienst of pensioenuitvoerder. Bij de eerste aanmelding van werknemers bij een arbodienst mag de werkgever bijvoorbeeld alleen de gegevens verstrekken die noodzakelijk zijn voor de aanmelding. Een telefoonnummer of het adres van de werknemer horen daar niet bij. Dit mag de werkgever pas doorgeven als de werknemer daadwerkelijk ziek is.

#### *E-privacy verordening*

De Europese Commissie heeft ook een voorstel voor de e-privacy verordening gepubliceerd. Deze verordening staat los van de AVG en vult de AVG aan. De e-privacy verordening bestaat uit aanvullende regels voor elektronische communicatie over persoonsgegevens, zoals e-mails en cookies. Voor organisaties die met de AVG én de e-privacy verordening aan de slag gaan, is het belangrijk om te weten dat de e-privacy verordening altijd voorgaat op de AVG. Beide verordeningen treden op 25 mei 2018 in werking. Alle nationale regels, die lidstaten van de Europese Unie voor de elektronische communicatie over persoonsgegevens hebben opgesteld, komen te vervallen nadat de e-privacy verordening in werking is getreden.

### **Loonkostenvoordeel (LKV)**

Met de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) is ook het zogenoemde loonkostenvoordeel (LKV) geïntroduceerd. Dit is een tegemoetkoming voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden, scholingsbelemmerden en mensen met een arbeidsbeperking en herplaatsing van deze laatste groep, die in de plaats is gekomen de premiekorting voor genoemde werknemers. Het LKV is per 1 januari 2018 van kracht.

#### *Voor wie geldt het LKV?*

Uw organisatie kan LKV krijgen bij het in dienst nemen van drie verschillende groepen uitkeringsgerechtigde werknemers:

- oudere werknemers die minimaal 56 jaar oud zijn als ze bij uw onderneming in dienst komen;
- werknemers met een arbeidshandicap;
- werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen of scholingsbelemmerd zijn.

Ook bij herplaatsing van de tweede groep werknemers is LKV mogelijk. Per groep verschillen de bedragen en de duur van het LKV.

Voor alle werknemers voor wie u LKV aanvraagt, moet u een doelgroepverklaring hebben. Die moet de werknemer in kwestie zelf aanvragen bij UWV of de gemeente. De werknemer kan uw organisatie ook machtigen om de doelgroepverklaring aan te vragen. In de verklaring staat dat de werknemer voorafgaand aan zijn dienstverband bij uw organisatie recht had op een uitkering. U moet een kopie van de verklaring bij de loonadministratie bewaren.

Verder moet voor recht op het LKV de werknemer verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en mag de in dienst genomen werknemer in de afgelopen zes maanden niet al eerder bij u in dienst zijn geweest.

#### *Hoogte en duur van LKV per doelgroep*

Hoeveel LKV u voor een bepaalde werknemer krijgt en hoe lang u die krijgt, hangt af van de doelgroep waar de werknemer onder valt. In de tool 'LIV en LKV per uur' vindt u alle details.

U krijgt het LKV alleen als u een werknemer in dienst neemt die aan de voorwaarden voldoet, niet als hij in dienst blijft, tenzij het om herplaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer gaat. Verder geldt er een maximumperiode dat u het LKV kunt ontvangen, maar het recht op LKV stopt eerder als de werknemer voor afloop van die periode de AOW-leeftijd bereikt.

#### *Voordeel LKV is pas achteraf*

Een voorwaarde voor de tegemoetkomingen uit de WTL was dat de overheid moet kunnen beoordelen of uw organisatie ervoor in aanmerking komt, zonder dat daar nieuwe informatie voor nodig is. Het uitgangspunt moet dus informatie zijn die al beschikbaar is bij de Belastingdienst en UWV. Dat is voor u minder werk, omdat u geen extra gegevens hoeft aan te leveren. Daarom is gekozen voor een systeem waarbij uw organisatie het voordeel niet meer direct verrekent met de verschuldigde premies werknemersverzekeringen – zoals voorheen met de premiekortingen het geval was – maar na afloop van het kalenderjaar als tegemoetkoming ontvangt. UWV gaat de tegemoetkoming berekenen, de Belastingdienst betaalt het bedrag aan uw organisatie uit. Voor het LKV over 2018 gebeurt dat uiterlijk half september 2019.

U vraagt het LKV aan in de loonaangifte, nadat de werknemer een doelgroepverklaring heeft aangevraagd bij UWV of de gemeente en u die vervolgens heeft opgenomen in uw administratie.

#### *Bestaande gevallen*

Als uw organisatie werknemers in dienst heeft voor wie u voorheen een premiekorting ontving, krijgt u voor hen per 1 januari 2018 LKV. De periode dat u al premiekorting voor hen ontvangen heeft, wordt afgetrokken van de totale duur van het LKV. Tegelijk met de inwerkingtreding van het LKV is de premievrijstelling marginale arbeid komen te vervallen.

---

Mocht u meer informatie willen over een van deze onderwerpen, neemt u dan contact op met ons kantoor, telefoonnummer 0573-441902. Wij informeren en adviseren u graag.

*Deze nieuwsbrief is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie aanvaardt AVB Accountants geen aansprakelijkheid. Evenmin kunnen aan de inhoud van dit bericht rechten worden ontleend.*

Barchem, februari 2018