

# Nieuwsbrief

NIEUWSBRIEF VOOR RELATIES VAN AABO

## Nieuwsbrief September 2020

### CAO Bouw & Infra

Per 1 december (periode 13) wordt het vast overeengekomen loon of het salaris structureel verhoogd met 2%.

Uiterlijk december 2020 (uiterlijk periode 13-2020) heeft de werknemer die op 29 juni een dienstverband heeft in de zin van de Cao Bouw & Infra, recht op een eenmalige uitkering van € 350,00 bruto.

### Stichting PAWW

PAWW heeft alle klanten een mail gestuurd inzake een vooraankondiging herstart incassoprocedure.

Helaas zijn er bedrijven die nog nota's open hebben staan.

Zou u na willen kijken of u alle nota's tot en met periode 9/augustus heeft betaald zodat u niet te maken krijgt met een incassobureau?

Op incassokosten zit niemand te wachten.

### Eigenrisicodrager 2021

Werkgevers die per 2021 zelf het risico op instroom in de WGA of de ZW willen dragen, moeten de aanvraag daarvoor uiterlijk 1 oktober bij de Belastingdienst indienen. Een eigenrisicodrager betaalt geen (volledige) Whk-premie, maar riskeert wel dat hij maximaal 10 jaar opdraait voor de kosten van zieke en arbeidsongeschikte werknemers.

Werkgevers kunnen er twee keer per jaar – per 1 januari en per 1 juli – voor kiezen om eigenrisicodrager te worden voor de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) of Ziekwet (ZW). Hetzelfde geldt als uw organisatie eigenrisicodrager is en wil terugkeren naar de publieke verzekering van UWV. De aanvraag voor het eigenrisicodrager schap moet in beide gevallen 13 weken voor de ingangsdatum bij de Belastingdienst binnen zijn. **De deadline voor eigenrisicodrager-schap vanaf 1 januari 2021 is dus 1 oktober 2020!**

### Wat zijn de belangrijkste wijzigingen van NOW 3.0?

Na de NOW 1.0 en NOW 2.0 komt er ook nog een NOW 3.0. Dat heeft het kabinet laten weten bij de presentatie van het derde pakket coronasteunmaatregelen. De NOW-regeling wordt vanaf 1 oktober 3 keer met 3 maanden verlengd.

De veelbesproken Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) krijgt dus een 3e versie. Deze versie verschilt op diverse punten van de 1e en 2e NOW.

De 3e NOW geeft voor een langere periode duidelijkheid aan werkgevers over de financiële steun die zij van de overheid kunnen verwachten. Wel wordt deze steun stapsgewijs afgebouwd. In de tussentijd zullen organisaties zich moeten aanpassen aan de veranderde economie.

#### Hoofdlijnen van subsidieregeling NOW 3.0

De NOW 3.0 is nog niet officieel gepubliceerd, maar de ministers beschrijven in een Kamerbrief over het steun- en herstelpakket de belangrijkste punten van de regeling:

- Het eerstvolgende aanvraagtijdstip opent waarschijnlijk op 16 november 2020. Hierbij kan de werkgever een aanvraag doen voor het tijdvak oktober tot december 2020. Het 2e tijdvak duurt van januari tot maart 2021, en het 3e tijdvak van april tot juni 2021.
- De werkgever kiest per tijdvak of hij een aanvraag indient. De definitieve subsidievaststelling vindt wel pas plaats nadat alle tijdvakken zijn verlopen, in de zomer van 2021.
- Het maximale percentage van de loonkosten dat de werkgever vergoed kan krijgen, daalt in het 1e tijdvak naar 80%. Onder de NOW 2.0 bedroeg het maximale percentage nog 90%. Het kabinet investeert dit verschil van 10% in scholing en van-werk-naar-werktrajecten. De daling van de maximale tegemoetkoming zet vervolgens verder door in 2021: 70% van de loonkosten in het 2e tijdvak en 60% in het 3e tijdvak.
- De minimale omzetsdaling om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming blijft in het 1e tijdvak 20%. Voor de 2 tijdvakken in 2021 gaat het minimumpercentage omhoog naar 30%. De regeling spitst zich dus meer toe op de organisaties met de grootste problemen.
- Werkgevers krijgen meer ruimte om hun bedrijfsvoering aan te passen: de loonsom mag vanaf oktober tot een zekere hoogte dalen zonder dat dit tot een subsidieverlaging leidt. In het 1e tijdvak mag de loonsom 10% omlaag, in het 2e 15% en in het 3e 20%. De daling kan plaatsvinden via bijvoorbeeld natuurlijk verloop, ontslag of een vrijwillig loonoffer.
- De sanctie bij bedrijfseconomisch ontslag tijdens de subsidieperiode vervalt.
- De 1e 2 tijdvakken blijft het te vergoeden loon per werknemer maximaal 2 maal het maximumdagloon. In het 3e tijdvak is dit 1 maal het maximumdagloon.
- Andere belangrijke elementen veranderen niet, zoals de inspanningsplicht voor scholing en het verbod op het uitkeren van dividend en bonussen. Ook de vaste 40% opslag voor werkgeverslasten blijft bestaan, evenals het voorschot van 80% van het subsidiebedrag.

## Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Als uw werknemer meer dan 2 jaar ziek is, mag u de arbeidsovereenkomst beëindigen. Uw werknemer kan dan een transitievergoeding krijgen. U kunt vanaf 1 april 2020 compensatie aanvragen voor de betaalde transitievergoeding. Dit kan ook met terugwerkende kracht bij dienstverbanden die zijn geëindigd op of na 1 juli 2015. Voor het aanvragen van de compensatie gelden alle volgende voorwaarden:

- \* De arbeidsovereenkomst is (gedeeltelijk) geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid nadat het opzegverbod wegens ziekte van 104 weken is verlopen.
- \* De werknemer was bij het eindigen van het dienstverband nog ziek.
- \* U betaalde hem een transitievergoeding.

De datum van de betaling van de transitievergoeding bepaalt tot wanneer u compensatie kunt aanvragen:

**Is de transitievergoeding volledig betaald voor 1 april 2020? Dan kunt u uw aanvraag doen tot en met 30 september 2020.** Is de transitievergoeding volledig betaald op of na 1 april 2020? Dan moet u uw aanvraag doen binnen 6 maanden nadat u de transitievergoeding heeft betaald.

## Geboorteverlof voor partners

### Geboorteverlof per 1 januari 2019

Sinds 1 januari 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Werkt de partner bijvoorbeeld 5 dagen 6 uur per dag? Dan krijgt hij of zij 30 uur verlof: 5 x 6 werkuren. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen, maar dit moet wel binnen 4 weken na de geboorte van het kind.

### Aanvullend geboorteverlof vanaf 1 juli 2020: 5 weken

Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen (5 keer het aantal werkuren per week). Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.

Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon) en wordt betaald door het UWV aan de werknemer of als u daar voor kiest aan de werkgever. Werkgevers die (70% van) het loon tijdens het verlof doorbetalen kunnen de UWV-uitkering zelf houden. De uitkering kan aangevraagd worden via de Verzuimmelder in het werkgeversportaal van het UWV. Ook kan het via het formulier Aanvragen WAZO-uitkering aangevraagd worden.

De voorwaarden om het aanvullend geboorteverlof opnemen zijn:

- U bent in dienst bij een werkgever.
- U heeft eerst het standaard geboorteverlof opgenomen van 1 keer uw werkweek.
- Het kind is geboren op of na 1 juli 2020.
- U neemt het verlof op binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.
- U bent de partner van de moeder van het kind als 1 van de volgende situaties voor u geldt:
  - o U bent getrouwd met de moeder van het kind.
  - o U bent geregistreerde partner van de moeder van het kind.
  - o U woont ongehuwd samen met de moeder van het kind en u deelt alleen met haar de kosten voor de woning en voor het huishouden.
  - o U erkent het kind.

### Wie kan geen aanvullend geboorteverlof opnemen?

U kunt geen aanvullend geboorteverlof opnemen als u

- werkloos bent
- vrijwillig verzekerd bent
- werkt als zelfstandige.

Link UWV voor meer informatie : <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/aanvullend-geboorteverlof-voor-partners/index.aspx>

## Nihilaangevers ontvangen vragenbrief van de Belastingdienst

Inhoudingsplichtigen die langer dan 15 maanden nihilaangiften loonheffingen hebben ingestuurd, ontvangen 2 oktober een vragenbrief van de Belastingdienst.

De Belastingdienst beoordeelt op basis van de antwoorden of de inhoudingsplichtige nog aangiften loonheffingen moet insturen en stuurt hierover binnen 8 weken een brief. In die brief staat tot en met welk loontijdvak de Belastingdienst de loonaangiften wil blijven ontvangen als blijkt dat geen werknemers meer in dienst zijn.

Een nihilaangifte betekent dat geen werknemersgegevens en geen bedragen zijn ingevuld in de aangifte

## APG (BPF Bouw) Inloggen in SWP met eHerkenning (bron: APG)

Het inloggen op de Selfservice Werkgevers Portaal (SWP) van APG wordt veiliger en makkelijker. Op dit moment kunt u inloggen met uw gebruikersnaam & wachtwoord maar ook met de eHerkenning. Vanaf 2021 kunt u alleen nog maar inloggen met eHerkenning.

U gebruikt SWP voor uw pensioenaangifte en pensioenadministratie.

Wat is eHerkenning?

eHerkenning is bedoeld voor werkgevers die ingeschreven zijn bij de Kamer van Koophandel. Het grote gemak van eHerkenning is dat u bij verschillende organisaties op dezelfde manier inlogt. U hoeft dus minder wachtwoorden te onthouden. Het is een DigiD voor uw bedrijf: veilig, makkelijk en betrouwbaar.

Voordelen eHerkenning:

- Altijd veilig, betrouwbaar, eenvoudig inloggen
- Bij meer dan 400 overheidsinstellingen 1 manier van inloggen
- Voor al uw officiële contacten hetzelfde eHerkenningsmiddel
- 1 login en 1 wachtwoord

Om een eHerkenning aan te vragen kunt u naar onderstaande link:

<https://www.eherkenning.nl/inloggen-met-eherkenning/middel-aanvragen>

Mocht u al een eHerkenning hebben dan willen wij u vragen om ons te machtigen voor de dienstverlenende rollen van SWP(pensioenaangifte APG) zodat wij diverse werkzaamheden voor u kunnen verrichten.

Zie onderstaande link voor het stappenplan:

<https://pensioenaangifte.apg.nl/images/Stappenplan%20eHerkenning.pdf>

Mocht u vragen hebben dan horen wij het graag!

# EHerkenning