



Groeneveld

Administratie & Advies

Nieuwsbrief van 19 mei 2016

Behandelde onderwerpen in deze nieuwsbrief:

- Nieuwe loonbelastingtabellen per 1 april 2016 gepubliceerd
- Ouderschapsverlofkorting afgeschaft
- Vakantiewerk voor 15-jarigen
- Wettelijk minimum(jeugd)loon verhoogd in 2017
- Ketenbepaling seizoenswerk
- BTW 2015 uit EU-landen terugvragen
- Teveel betaalde lijfrente terugstorten
- Autobelastingen 2017-2020
- Werkkapitaal voor MKB door Qredits
- *Special: Risico's flexibele arbeidskrachten*
 - Modelovereenkomsten (wet DBA)
 - Tijdelijke contracten: aantal en duur
 - Pas op met de allocatiefunctie
 - Aansprakelijkheid loonbetaling
 - Meldingsplicht Waadi

Nieuwe loonbelastingtabellen per 1 april 2016 gepubliceerd

De nieuwe loonbelastingtabellen voor april tot en met december 2016 zijn gepubliceerd door de Belastingdienst. In de loonbelastingtabellen van januari 2016 konden de laatste aanpassingen in het Belastingplan 2016 niet meer worden meegenomen. Om die reden zijn er nieuwe tabellen gemaakt. Ook de herleidingsregels en de rekenvoorschriften voor de geautomatiseerde loonadministratie zijn gewijzigd.

De nieuwe tabellen, herleidingsregels en rekenvoorschriften gelden vanaf 1 april 2016.

Voor betalingen van loon tot en met 31 maart 2016 worden de loonbelastingtabellen van januari 2016 gehanteerd. Voor betalingen vanaf 1 april 2016 moeten de nieuwe tabellen gebruikt worden.

Voor werknemers hebben de nieuwe tabellen tot gevolg dat het nettoloon vanaf 1 april 2016 maandelijks maximaal € 10 lager zal uitvallen.

Ouderschapsverlofkorting afgeschaft

Ouderschapsverlof is een recht op tijdelijk onbetaald verlof bij kinderen tot 8 jaar en geldt voor beide ouders. Het verlof bedraagt in totaal 26 maal het aantal uren dat per week wordt gewerkt. Dit mag in onderling overleg worden opgenomen. U heeft geen recht op salaris (en opbouw vakantiedagen) voor de uren waarvoor u ouderschapsverlof opneemt. Sommige werkgevers betalen het loon echter wel (gedeeltelijk) door tijdens het verlof. Dit hangt af van uw cao of van aanvullende arbeidsvoorwaarden.

In de aangifte inkomstenbelasting kon in voorgaande jaren worden aangegeven dat er ouderschapsverlof was opgenomen. Dit gaf een zgn. ouderschapsverlofkorting, zodat er minder inkomstenbelasting betaald hoefde te worden. Sinds 1 januari 2015 is deze ouderschapsverlofkorting afgeschaft. Het extra voordeel bij gebruikmaking van ouderschapsverlof is hiermee komen te vervallen.

Het is mogelijk dat het inkomen door het ouderschapsverlof onder het sociaal minimum komt. Dit is het bedrag dat nodig is om in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Er zijn mogelijkheden om aanvullende bijstand krijgen. Informeer bij de gemeente naar de voorwaarden.

Ook de hoogte van kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag kan veranderen door de daling van het jaarinkomen.

Vakantiewerk voor 15-jarigen

Over enkele weken dient de zomervakantie zich weer aan en veel kinderen zijn of gaan op zoek naar een vakantiebaantje.

Kinderen van 15 jaar mogen zelfstandig licht, niet-industrieel werk doen. Maar er zijn ook werkzaamheden die 15-jarigen (nog) niet mogen doen, zoals achter de kassa werken of te zware dingen tillen.

Voorbeelden van licht, niet-industrieel werk voor 15-jarigen zijn:

- lichte werkzaamheden in een winkel, zoals vakken vullen of helpen bij het inpakken;
- lichte werkzaamheden in de landbouw, zoals groenten en fruit plukken, lichte oogstwerkzaamheden of kleine dieren voeren;
- avondkranten en reclaimedrukwerk bezorgen. Voor het bezorgen van ochtendkranten gelden extra regels;
- lichte werkzaamheden op een manege, een camping of in een speeltuin, maar ook in een pretpark, een bowlingcentrum of in een museum;
- (hulp)werkzaamheden in de horeca uitvoeren, zoals helpen bij het bedienen in een kantine of restaurant. Als er alcohol wordt geschonken, mag een kind van 15 jaar daar niet werken;
- meewerken aan een uitvoering, bijvoorbeeld een modeshow lopen, toneelspelen of in een reclamespotje spelen.

Niet-industrieel werk betekent dat de kinderen niet mogen werken in een fabriek of met (of bij) machines.

Verboden werkzaamheden voor 15-jarigen zijn:

- werken in een fabriek;
- werken met of in de omgeving van machines;
- werken met gevaarlijke en/of giftige stoffen;
- dingen tillen die zwaarder zijn dan 10 kilo;
- dingen duwen of trekken van meer dan 20 kilo;
- achter de kassa werken;
- vrachtwagens laden of lossen;
- werken in de horeca als daar alcohol wordt geserveerd.

Uiteraard mogen kinderen van 15 jaar geen werk doen dat is verboden voor jongeren tot 18 jaar. Ook mogen zij geen werk doen dat jongeren van 16 en 17 jaar alleen onder deskundig toezicht mogen uitvoeren.

Kinderen van 15 jaar mogen buiten schooltijd en in de vakanties werken. Maar zij moeten zich aan de regels voor werktijden en rusttijden houden. Onder voorwaarden mogen zij op zondag werken. Voor 15-jarigen die geheel of gedeeltelijk zijn vrijgesteld van de leerplicht gelden aparte regels. Zij mogen ook tijdens (een deel van de) schooltijd werken.

Kinderen van 15 mogen maximaal 5 dagen per week werken. Ze mogen per dag of week maar een maximum aantal uren werken. Daarbij maakt het verschil of ze leerplichtig zijn of (gedeeltelijk) zijn vrijgesteld van leerplicht.

Max. werkuren/dag of week	Uren met leerplicht	Uren zonder leerplicht
Per schooldag	2	8
Per niet-schooldag of vakantiedag	8	8
Per schoolweek	12	40
Per vakantieweek	40	40

Heeft een kind van 15 jaar (gedeeltelijke) vrijstelling van de leerplicht? Dan telt de tijd dat het kind op school is ook mee als arbeidstijd.

Wettelijk minimum(jeugd)loon verhoogd in 2017

Het volledige wettelijk minimumloon geldt straks voor iedere werknemer van 21 jaar en ouder. Nu is dat nog 23 jaar en ouder. De verhoging van de percentages voor 21- en 22-jarigen zal stapsgewijs plaatsvinden. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs aangegeven dat de eerste verhoging waarschijnlijk al per 1 juli 2017 zal ingaan. Op dat moment zullen 22-jarigen al te maken krijgen met 100% wettelijk minimumloon. Wanneer dit geen nadelige

gevolgen heeft voor de werkgelegenheid van jongeren, zal de tweede verhoging volgen, zodat ook 21-jarigen al een minimumloon van 100% genieten.

Ook zal het minimumloon voor werknemers tot 21 jaar worden (stapsgewijs) verhoogd. Per leeftijdscategorie (tussen 15 jaar en 22 jaar) geldt een vast percentage van het wettelijk minimumloon; het zgn. wettelijk minimumjeugdloon.

Ketenbepaling seizoenswerk

In de Wet Werk en Zekerheid is bepaald dat de keten van tijdelijke contracten opnieuw begint te lopen als er tussen twee tijdelijke contracten meer dan zes maanden heeft gezeten. Voor een aantal organisaties, met name die met seizoenswerk te maken hebben, is dit nadelig. Alleen bij ministeriële regeling kan voor specifieke functies de termijn verkort worden naar drie maanden, zoals onlangs in de land- en tuinbouwsector is gebeurd. Hierdoor kunnen werknemers in deze sector langer bij de organisatie blijven werken, zonder dat er recht ontstaat op een vast contract.

Wanneer de Eerste en Tweede Kamer akkoord gaan, kunnen vanaf 1 juli 2016 cao-partijen zelf bepalen voor welke functies (mits door weersomstandigheden seizoensgebonden en hoogstens negen maanden per jaar te verrichten) een verkorting van de tussenperiode noodzakelijk is.

BTW 2015 uit EU-landen terugvragen

Wanneer u als ondernemer in 2015 BTW in een ander EU-land heeft betaald, kan dat teruggevraagd worden. Verzoek tot teruggave kan tot uiterlijk 1 oktober 2016.

Voor het terugvragen van buitenlandse (EU) BTW is een speciale inlogcode nodig, om via het elektronische portaal van de Nederlandse Belastingdienst in te loggen. Deze inlogcode kan via de website van de

Belastingdienst worden aangevraagd en wordt binnen vier weken na aanvraag ontvangen. Het is dus belangrijk om dit tijdig aan te vragen!

Let op: het betreft hier een andere inlogcode dan die geldt voor het beveiligde gedeelte van de site van de Belastingdienst.

Teveel betaalde lijfrente terugstorten

Het kan (per abuis) gebeuren dat er een hoger bedrag op een (geblokkeerde) lijfrentespaarrekening of lijfrenteverzekering wordt gestort, dan er jaarruimte is. Dit betekent dan dat er een deel van het betaalde bedrag niet aftrekbaar is óf het leidt tot deblokking bij terugstorting door de bank, met alle gevolgen van dien.

In een besluit keurt het ministerie van Financiën echter goed, dat teveel betaald geld op een geblokkeerde lijfrentespaarrekening teruggestort kan worden zónder fiscale gevolgen. Hiervoor moet bij de Belastingdienst een 'Verklaring geruisloze terugstorting' worden aangevraagd. Het betreft hier een tijdelijke regeling, die alleen geldt voor betalingen tot en met 31 december 2016 en die een te hoge inleg betreffen in het jaar van verzoek en de vijf voorafgaande jaren. De Verklaring dient uiterlijk 31 december 2017 bij Belastingdienst worden ingediend.

Autobelastingen 2017-2020

Onlangs is de Tweede Kamer akkoord gegaan met de plannen van het kabinet op het gebied van Autobelastingen voor de periode 2017-2020. Wanneer ook de Eerste Kamer akkoord gaat, zien de plannen er vanaf 2017 als volgt uit:

Het algemene bijtellingspercentage voor privé-gebruik gaat omlaag van 25% naar 22% en het percentage voor zuinige en zéér zuinige auto's gaat omhoog naar 22%, zodat het verschil tussen een zuinige en reguliere auto wordt opgeheven:

Nieuwe auto's	2016	2017	2018	2019/2020
Nul-emissie	4%	4%	4%	4% (*)
Zéér zuinig (1-50 gr/km)	15%	22%	22%	22%
Zuinig (51-106 gr/km)	21%	22%	22%	22%
Overig (> 106 gr/km)	25%	22%	22%	22%

Voor nieuwe vol elektrische auto's (nul-emissie) is het bijtellingspercentage vanaf 2019 be-grensd tot € 50.000. Over het meerdere is het algemene bijtellingspercentage van toepassing. Elektrische auto's op waterstof behouden de volledige 4% bijtelling.

Een zakelijke auto houdt een lager bijtellingspercentage voor een periode van 60 maanden. Daarna wordt jaarlijks bekeken in welke CO2-uitstoot-categorie de auto past. Auto's van vóór 1 juli 2012 vormen hierop een uitzondering: deze auto's behouden hun percentage tot 1 januari 2019.

De tarieven van BPM (Belasting van Personenauto's en Motorrijwielen) voor reguliere auto's dalen geleidelijk in totaal met 14,7% in 2020. De tarieven voor plug-in-hybride auto's zullen juist stijgen. Het vaste bedrag in de BPM wordt eenmalig verhoogd van € 175 naar € 350.

De Motorrijtuigenbelasting (MRB) voor reguliere auto's en bestelauto's voor particulieren, gaan in 2017 met gemiddeld 2% omlaag. Voor plug-in-hybride auto's blijft de MRB de helft van het reguliere tarief gelden. Auto's met nul-emissie blijven volledig vrijgesteld van MRB.

Werkkapitaal voor MKB door Qredits

Qredits is een non-profit dienstverlener die zich richt op het financieren van kleine Nederlandse ondernemingen. Sinds 2015 kunnen zij bij Qredits voor maximaal € 250.000 een kredietaanvraag indienen. Daarnaast kunnen zowel startende als bestaande ondernemingen

microkrediet aanvragen van maximaal € 50.000. In aanvulling hierop kan gebruik gemaakt worden van een lening, voor minimaal € 50.000 en maximaal € 250.000. De praktijk leert echter dat dit krediet wordt gebruikt voor investeringen, waardoor er nog steeds te weinig werkkapitaal overblijft.

Met ingang van 1 juni 2016 biedt Qredits een nieuw flexibel krediet aan, dat alleen in combinatie met een lening van Qredits verstrekt wordt. Dit betreft een doorlopende zakelijk krediet van maximaal € 25.000 met de functie van werkkapitaal. Voordeel hiervan is een rentetarief dat lager is dan het rentetarief bij een bank.

Special: Risico's flexibele arbeidskrachten

Sinds het begin van de crisis in 2008 zien wij dat veel bedrijven de kern met vaste personeelsleden kleiner gemaakt hebben en verder gebruik maken van tijdelijk inzetbare medewerkers. Rond deze flexibele arbeidskrachten bestaat veel regelgeving met soms grote consequenties. Een goede afweging van kansen en risico's en kennis van deze regelgeving is zeer belangrijk! We hebben daarom een aantal punten voor u op een rijtje gezet.

Modelovereenkomsten (Wet DBA)

De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) is per 1 mei 2016 definitief van kracht geworden en is de opvolger van de VAR-verklaring. Vanaf dit moment kan er gewerkt worden met door Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (ZZP-er), wanneer er twijfel bestaat of kan bestaan over de arbeidsrelatie. Wordt niet met een goedgekeurde overeenkomst gewerkt, dan loopt de inlener het risico op naheffing van loonbelasting en premies indien de Belastingdienst van mening is dat de ZZP-er onvoldoende zelfstandig is.

De goedgekeurde modelovereenkomsten nemen het risico bij de ZZP-er overigens niet weg!

Stappenplan:

1. Ga naar www.belastingdienst.nl/ozo

2. Kies een modelovereenkomst die van toepassing is

– Leg vast volgens welke modelovereenkomst er gewerkt gaat worden.

Stuur bijvoorbeeld de modelovereenkomst als bijlage mee in de mail waarin afspraken met de opdrachtgever wordt gemaakt. Of verwijst naar het nummer van de modelovereenkomst.

– De geel-gemarkeerde bepalingen zijn beoordeeld door

Belastingdienst en mogen **NIET** worden aanpast. De niet-gemarkeerde artikelen kunnen worden aangevuld of aangepast aan de situatie, als dat niet in strijd is met de gemarkeerde artikelen.

– Opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen deze overeenkomst gebruiken om een contract af te sluiten. De opdrachtgever hoeft dan geen loonheffingen in te houden en te betalen, zolang er volgens de overeenkomst gewerkt wordt.

3. Als deze overeenkomst wordt gebruikt, moet de overeenkomst verwijzen naar het kenmerknummer ervan. Gebruik daarvoor de volgende tekst:

'Deze overeenkomst is gebaseerd op de door de Belastingdienst op [DATUM] onder nummer [NUMMER] beoordeelde overeenkomst. De in die overeenkomst gemarkeerde bepalingen zijn in deze overeenkomst ongewijzigd overgenomen. Voor zover in deze overeenkomst aanpassingen hebben plaatsgevonden, zijn partijen van mening dat deze aanpassingen geen afbreuk doen aan de in de model- of voorbeeldovereenkomst gemarkeerde bepalingen.'

Er kan ook gebruik gemaakt worden van modelovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen. Deze overeenkomsten zijn door de sectoren en belangenorganisaties aan de Belastingdienst voorgelegd en bedoeld voor iedereen die werkt volgens de voorwaarden van een branche of beroepsgroep. Zie hiervoor:

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/zzp_ers/modelovereenkomsten_ipv_var/modelovereenkomsten_branches_beroepsgroepen

De staatssecretaris heeft aangegeven dat er een overgangstermijn geldt van een jaar, dus tot 1 mei 2017. Let op: deze overgangstermijn is geen reden om nog even af te wachten met het aangaan van overeenkomsten en nog even niets te doen. Er bestaat dan wel degelijk een risico op naheffing. De Belastingdienst kan namelijk na 1 mei 2017 wel tijdens controles nagaan of vanaf 1 mei 2016 volgens de nieuwe wet is gewerkt. De Belastingdienst geeft op haar website zelf aan dat op ZZP-ers en opdrachtgevers een inspanningsverplichting rust en dat zij moeten kunnen aantonen dat zij bezig zijn met de modelovereenkomst en met de eventuele aanpassing van de werkwijze.

Uiteraard kan ons kantoor u ondersteunen bij het opstellen van overeenkomsten en het maken van afspraken over de manier van samenwerken.

Tijdelijke contracten: aantal en duur

Tijdens de economische crisis hebben veel organisaties een deel van hun personeel noodgedwongen moeten ontslaan. Met het aantrekken van de economie is er weer een stijgende vraag naar personeel. De vraag hierbij is of je dat personeel zelf in dienst neemt, al dan niet met een tijdelijk contract, of bijvoorbeeld personeel inleent via een uitzendbureau. Aan beide opties kleven zowel voordelen als nadelen, bovendien brengen ze soms ook risico's met zich mee. Hiervan is niet elke werkgever/opdrachtgever zich bewust.

Met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid is er een aantal zaken veranderd.

De belangrijkste wijzigingen voor werkgevers zijn:

- slechts 3 tijdelijke contracten toegestaan binnen een periode van maximaal 24 maanden (was 36 maanden);
- de onderbrekingsduur, waarbij de keten van contracten opnieuw begint, is verlengd van 3 maanden naar 6 maanden;
- geen proeftijd in tijdelijke contracten korter dan 6 maanden;
- geen concurrentiebeding in tijdelijke contracten;

- transitievergoeding: compensatieregeling bij ontslag. Dit geldt ook voor tijdelijke contracten!

Voor uitzendbureaus gelden echter aangepaste regels. Zo zijn maximaal 6 tijdelijke arbeidscontracten toegestaan binnen een periode van maximaal 4 jaar (fase 3) en is de onderbrekingsduur terug naar fase 1 minstens 26 weken.

Onder het kopje “Ketenbepaling seizoenswerk” hierboven hebben wij toegelicht dat in sommige situaties een kortere onderbrekingsduur kan gelden.

Pas op met allocatiefunctie

Wanneer er gebruik gemaakt wordt van een uitzendkracht is het verstandig de zogenoemde “allocatiefunctie” duidelijk te hebben: wie is formeel de werkgever (uitzendbureau) en wie is materieel de werkgever (inlener)? Hiertoe is het belangrijk om een duidelijke en goed geformuleerde uitzendovereenkomst vooraf op te stellen en hierin de aansprakelijkheid voor risico's goed te benoemen.

In de overeenkomst staat dat de werknemer (uitzendkracht) door de werkgever (uitzendbureau) ter beschikking wordt gesteld aan een derde (inlener), om de aan de werkgever (uitzendbureau) verstrekte opdracht, arbeid te verrichten onder het toezicht en leiding van de derde (inlener).

De werkgever (uitzendbureau) zorgt daarnaast voor een arbeidsovereenkomst en gedraagt zich bovendien ook als werkgever. Let hierbij op zaken als pensioenregeling, verschaffen van werkkleding en cursussen, voeren van functioneringsgesprekken.

In de praktijk zien wij regelmatig dat niet duidelijk is wie de werkgever is. Zo komt het regelmatig voor dat een bedrijf zelf personeel werft, cursussen regelt en de functioneringsgesprekken voert. De rol van het uitzend- of payrollbedrijf blijft dan vrijwel beperkt tot het verlonen en betalen.

Wanneer niet duidelijk is wie er in de driehoeksverhouding de echte werkgever is, kunnen zich ongewenste situaties voordoen! De inlener loopt dan het risico om wettelijk gezien toch werkgever te zijn. Een voorbeeld: een werknemer heeft een tijdelijk contract voor drie maanden via een uitzendbureau en wordt chronisch ziek. Als niet het uitzendbureau maar de inlener de werkgever is, bestaat de kans dat de werknemer in werkelijkheid een vast dienstverband heeft bij de inlener. Er zou dan een doorbetalingsverplichting bestaan voor twee jaar. De kans is bovendien groot dat de werknemer niet is aangemeld voor de verzuimverzekering!

Aansprakelijkheid loonbetaling

Met ingang van 1 juli 2015 is de Wet aanpak Schijnconstructies (WaS) in werking getreden die bedoeld is om situaties te voorkomen zoals het ontduiken van minimumloon of cao-loon. Met deze wet worden werknemers beter beschermd tegen onderbetaling en bonafide werkgevers. Tevens wil de wet de handhaving van het arbeidsrecht verbeteren.

Een aantal maatregelen is per 1 juli 2015 of 1 januari 2016 reeds ingegaan; anderen volgen per 1 juli 2016.

Eén van de maatregelen die reeds geldt is de "Ketenaansprakelijkheid voor loonbetaling".

In principe is de werkgever (bijv. uitzendbureau) aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en/of cao. Wanneer de werkgever zijn verplichtingen niet of onvoldoende nakomt, kan de opdrachtgever onder voorwaarden aansprakelijk worden gesteld. Dit geldt dus niet alleen voor de loonheffing en de sociale premies, maar nu ook voor het netto loon. Deze nieuwe aansprakelijkheid geldt overigens niet alleen bij het inlenen van personeel (uitzendbureau), maar ook bij overeenkomsten van aanneming en overeenkomsten van opdracht.

De regeling geldt echter niet voor particuliere opdrachtgevers of wanneer de werkzaamheden te maken hebben met de verkoop van een zaak. Ook geldt de aansprakelijkheid in principe niet voor ingeschakelde ZZP-ers. Let hierbij echter wel op mogelijke schijnzelfstandigheid.

Om de aansprakelijkheid voor loonbetaling te voorkomen, zal men opdrachtgevers zorgvuldig moeten kiezen en hen (blijven) controleren. Hiermee kan worden aangetoond dat de inlener niets te verwijten valt. Daarnaast is het verstandig om voortijdig de Kamer van Koophandel te raadplegen en eventueel navraag te doen naar het betalingsgedrag. Vraag eventueel om betalingsbewijzen van het loon aan de werknemer.

Meldingsplicht Waadi

Wanneer er arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld (uitlenen) moet dat sinds 1 juli 2012 worden vermeld in het Handelsregister. In de praktijk zien wij regelmatig dat uitleners hiermee niet voldoende bekend zijn.

De meldingsplicht is het gevolg van een wetswijziging die uitbuiting van werknemers wil terugdringen. Deze wet vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heet: Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (Waadi). De wet is van belang als de onderneming arbeidskrachten ter beschikking stelt. Dit kan bedrijfsmatig (uitzendbureau) of niet-bedrijfsmatig zijn. De wet heeft ook gevolgen voor ondernemingen die arbeidskrachten inlenen.

Van ter beschikking stellen van arbeidskrachten is sprake als:

- Een onderneming arbeidskrachten ter beschikking stelt aan een andere onderneming;
- De onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt, een vergoeding van de onderneming aan wie de arbeidskrachten ter beschikking zijn gesteld hiervoor ontvangt;
- De arbeidskracht die ter beschikking is gesteld, onder toezicht en leiding van de onderneming aan wie hij ter beschikking is gesteld, werkt.

Bovenstaand hebben wij voor u een aantal punten aangestipt die uw keuze voor het in dienst nemen van personeel of inlenen via een uitzendbureau kunnen aanvullen. Mocht u op basis van het bovenstaande nog (aanvullende) vragen hebben, dan staan wij u graag te woord.