

## Beste relatie,

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over actualiteiten en ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Met ondernemende groet,  
Mark Meijring

VOOR DE ONDERNEMER

## Einde VAR Nu al overeenkomsten voorleggen?

De Verklaring arbeidsrelatie (VAR) verdwijnt zeer waarschijnlijk per 1 januari 2016. De Tweede Kamer is namelijk akkoord gegaan met het wetsvoorstel 'Deregulering beoordeling arbeidsrelaties'. Deze nieuwe regeling voor het bepalen van de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers vervangt de VAR als ook de Eerste Kamer de wet na het zomerreces aanneemt.

### Let op

Opdrachtgevers en zzp'ers kunnen hun overeenkomsten aan de Belastingdienst voorleggen om te laten beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking. Als de opdrachtgever en zzp'er daadwerkelijk werken volgens de overeenkomst is de opdrachtgever gevrijwaard van naheffing van loonheffingen.



Goedgekeurde overeenkomsten komen beschikbaar op de site van de Belastingdienst. Omdat de Belastingdienst veel aanvragen verwacht, kunt u nu al overeenkomsten voorleggen. Overeenkomsten met toelichting kunt u mailen naar: [alternatiefvar@belastingdienst.nl](mailto:alternatiefvar@belastingdienst.nl).  
*Vervolg artikel op pagina 2.*

VOOR DE ONDERNEMER

## Verbeterde bescherming pensioen zzp-er

**Bent u zzp-er en moet u een beroep doen op de bijstand, dan moet u eerst uw pensioenpot aanspreken voordat u in aanmerking komt voor een bijstandsuitkering.**

Staatssecretaris Klijnsma van SZW vindt dit niet redelijk. Zij heeft daarom een wetsvoorstel ingediend dat het pensioenvermogen van zzp-ers beter

beschermt. Daarin staat dat u uw pensioenvermogen niet hoeft aan te spreken tot een bedrag van € 250.000 als u een beroep moet doen op de bijstand. Verder krijgen werknemers die zzp-er zijn geworden meer tijd – 9 in plaats van 3 maanden – om te beslissen of zij willen blijven deelnemen in het pensioenfonds van hun laatste dienstbetrekking. •

Vervolg artikel van pagina 1

Als u een overeenkomst ter beoordeling naar de Belastingdienst stuurt, moet u naast enkele algemene gegevens ook het volgende aangeven:

1. of de overeenkomst voor één opdrachtgever of meer opdrachtgevers is bedoeld;
2. een volledig overzicht van alle afspraken;
3. wat de werkzaamheden zijn en onder welke omstandigheden de opdrachtnemer de werkzaamheden uitvoert;
4. of de overeenkomst door bemiddeling tot stand is gekomen;
5. welke specifieke regelgeving of certificeringseisen gelden;
6. eventuele richtlijnen of algemene voorwaarden.

#### Tip

Voordat u uw overeenkomst voorlegt, moet u eerst zelf (laten) beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking en of het nodig is om de overeenkomst voor te leggen. Vooral de punten 2, 3 en 4 zijn lastig te beoordelen. Welke overeenkomst kiest u? Om welke afspraken en omstandigheden gaat het? Wat is het onderscheid tussen bemiddeling en uitzenden? Wanneer is er sprake van een gezagsverhouding? U kunt hiervoor de 'Beleidsregels beoordeling dienstbetrekking' raadplegen.

Let op: deze beleidsregels zijn niet uitputtend en beslissend. Vaak is er het nodige tegenin te brengen. We raden u daarom aan om voor de beoordeling van uw overeenkomst een deskundige in te schakelen. •

VOOR DE WERKGEVER / WERKNEMER

## Verruiming premiekorting aannemen jongeren

De premiekortingsregeling voor het aannemen van werkloze jongeren van 18 tot 27 jaar is per 1 juli 2015 uitgebreid. U kunt al gebruikmaken van de premiekorting als u een werkloze jongere een arbeidscontract aanbiedt voor minimaal 24 uur per week. Tot 1 juli 2015 kwam u pas in aanmerking voor de premiekorting als u een jongere in dienst nam voor minimaal 32 uur per week. •

VOOR DE ONDERNEMER

## Autobrief 2.0: eenvoudigere autobelastingen

**In de Autobrief 2.0 heeft het kabinet de plannen uiteengezet voor de autobelastingen. Kort samengevat komen die erop neer dat alleen de nul-emissieauto in de toekomst nog fiscaal wordt gestimuleerd. Zo blijft de bijtelling voor het privégebruik van deze auto van de zaak 4% tot en met 2018. Vanaf 2019 wordt het bijtellingspercentage voor de nul-emissieauto met een catalogusprijs van € 50.000 of meer 22%, tenzij de auto uitsluitend op waterstof rijdt. Verder behoudt de nul-emissieauto de vrijstellingen voor de MRB en de BPM.**

De fiscale stimulering van de hybride auto wordt stapsgewijs afgebouwd. In 2016 wordt het bijtellingspercentage verhoogd naar 15%, in 2017 naar 17% en in 2018 naar 19%. Vanaf 2019 geldt voor deze auto hetzelfde bijtellingspercentage als voor alle andere auto's van de zaak, namelijk 22%. Ook voor de MRB en de BPM wordt deze auto steeds meer als een reguliere auto belast. De zuinige auto's die nu nog een bijtellingspercentage hebben

van 20% gaan in 2016 naar 21% en vanaf 2017 naar 22%. De auto's die nu een bijtelling hebben van 25% gaan in 2017 naar 22%.

De MRB wordt met gemiddeld 2% verlaagd voor reguliere personenauto's. Dit wordt gecompenseerd door een verhoging van de MRB op de meest vervuilende (zonder roetfilter af fabriek) dieselpersonen- en dieselbestelauto's. De BPM wordt tot 2020 verlaagd met 12%.

#### Let op

In de Autobrief 2.0 is geen overgangsregeling getroffen voor lopende (lease)contracten. Staatssecretaris Wiebes heeft al wel toegezegd dat deze contracten onder voorwaarden worden gerespecteerd.

In de Autobrief 2.0 staan de vooremens van het kabinet. Die worden in het najaar in een wetsvoorstel aangeboden aan de Tweede Kamer. In de tussentijd zal de staatssecretaris draagvlak proberen te creëren voor de

kabinetplannen. Daarmee kan hij een goede start maken door de 72 vragen over de Autobrief 2.0 te beantwoorden die de commissie van Financiën van de Tweede Kamer onlangs aan hem heeft gesteld. •



VOOR DE WERKGEVER / WERKNEMER

## Tweede fase Wet werk en zekerheid

Op 1 juli jl. is de tweede fase van de Wet werk en zekerheid in werking getreden.



Hierna volgen de meest in het oog springende wijzigingen:

- verkorting van de maximumperiode waarin u een werknemer een tijdelijk contract mag aanbieden van 3 naar 2 jaar (de ketenregeling). Dit betekent dat u gedurende twee jaar maximaal 3 contracten kunt aanbieden aan een werknemer. Het 'nieuwe jaarcontract' wordt daarom ook wel aangeduid als het '8-maandencontract';
- de ontslagvergoeding is een transitievergoeding geworden die u bij ontslag verschuldigd bent aan werknemers met een vast dienstverband, maar ook aan werknemers met een tijdelijk dienstverband van ten minste 24 maanden;
- de transitievergoeding bedraagt over de eerste 10 jaar 1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar en over de volgende 10 jaar 1/2 bruto maandsalaris per dienstjaar. Er geldt een maximum van € 75.000 of (indien het jaarsalaris hoger is) een jaarsalaris. Hierop past u de groene tabel toe voor bijzondere beloningen;
- invoering nieuw ontslagverbod voor werknemers die u inschakelt bij het opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en evaluatie of bij uw verzuimbeleid;
- ontslag om bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid vraagt u aan bij het UWV, om andere redenen bij de kantonrechter;
- na zes maanden werkloosheid is elke baan passend werk, ongeacht niveau of salaris;
- een werkloze die vanuit de WW gaat werken voor een lager loon dan vóór zijn/haar werkloosheid, mag 30 cent van elke verdiende euro houden. Niet de gewerkte uren maar de inkomsten worden verrekend met de WW. Deze regeling geldt niet als er al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering bestond. •

VOOR DE WERKGEVER / WERKNEMER

## Nieuw: bedenktijd bij ontslag met wederzijdse toestemming

Wilt u met uw werknemer een vaststellings/beëindigingsovereenkomst sluiten? In dat geval moet u daarin sinds 1 juli 2015 een bedenktijd van 14 dagen opnemen. Als u dat vergeet, dan heeft uw werknemer 21 dagen de tijd om de getekende overeenkomst te ontbinden. Dat mag zonder

opgaaf van redenen. U moet de verklaring van de werknemer binnen de termijn van 21 dagen hebben ontvangen. U bent niet verplicht om een (transitie)vergoeding aan te bieden, maar de nieuwe transitievergoeding kan mogelijk wel richtsnoer zijn bij het treffen van een regeling met uw werknemer. •



VOOR DE WERKGEVER / WERKNEMER

## Transitievergoeding voor kleine werkgevers

**Bent u een kleine werkgever met gemiddeld minder dan 25 werknemers en verkeert uw bedrijf in zwaar weer? U kunt dan tot 1 januari 2020 gebruikmaken van een overgangsregeling bij de Wet werk en zekerheid als u na 1 juli 2015 werknemers moet ontslaan om bedrijfseconomische redenen. U betaalt dan een veel lagere transitievergoeding omdat bij de berekening van de hoogte van die vergoeding niet het hele arbeidsverleden van de ontslagen werknemer meetelt, maar slechts het arbeidsverleden vanaf 1 mei 2013.**

### Let op

U moet uw slechte financiële situatie wel kunnen aantonen. Het is daardoor niet zo eenvoudig om voor de regeling in aanmerking te komen. Het UWV WERKbedrijf kan worden verzocht om uw slechte financiële situatie te bevestigen. U moet kunnen aantonen dat:

- het nettoresultaat over de 3 voorafgaande boekjaren (voordat de arbeidsovereenkomst eindigt) kleiner is dan nul. Als uw onderneming korter bestaat, vormt dit het referentiekader;
- er sprake is van een negatief eigen vermogen;
- de current ratio lager is dan 1 (dit getal drukt de liquiditeit van uw bedrijf uit in de mate waarin uitvlootende activa (voorraden, debiteuren etc.) de kortlopende schulden kunnen worden betaald. Is dit getal lager dan 1, dan is uw bedrijf financieel niet gezond). •



VOOR DE DGA

## Wijziging regels verzekeringsplicht DGA

**U bent als directeur-grotaandeelhouder (DGA) werknemer van uw eigen BV. Bent u ook statutair bestuurder, dan bent u meestal niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Dat u niet-verzekerd bent, vindt u in de 'Regeling aanwijzing directeur-grotaandeelhouder'.**

Deze regeling is verouderd en wijzigt daarom per 1 januari 2016. De bestaande regeling wordt dan ingetrokken zonder overgangsrecht. Met de nieuwe regeling is beoogd dat het merendeel van de bestuurders van vennootschappen de bestaande situatie kunnen continueren zonder

dat aanpassing van de statuten daarvoor nodig is. Bedoeld is om de bestaande praktijk te verduidelijken en alleen waar nodig aan te passen in verband met wetgeving en rechtspraak.

### Let op

Ook in de aangepaste regeling is het uitgangspunt dat wanneer u als DGA voldoende zeggenschap heeft over uw BV en u daardoor uw eigen ontslag kunt voorkomen, u dan niet verzekerd bent voor de werknemersverzekeringen. In de nieuwe regeling is duidelijker vastgelegd dat ook een bestuurder van een holding-BV die indirect zeggenschap heeft in een werk-BV, als niet-verzekerde DGA kan worden aangemerkt. •

OVERIGE

## Bezwaar maken tegen de box-3-heffing over spaarsaldi

Er zijn veel bezwaarschriften ingediend tegen de box-3-heffing over spaarsaldi. Aanleiding is de uitspraak van de Hoge Raad van 3 april jl. Daarin oordeelde de Hoge Raad dat de box-3-heffing mogelijk in strijd is met

de Europese regels. Om de toestroom van bezwaarschriften een halt toe te roepen, is de bezwaarprocedure aangewezen als massaal bezwaar. Daarbij worden slechts enkele bezwaarschriften in behandeling geno-

OVERIGE

## Uitbetaling Belastingdienst, één rekeningnummer

Sinds 1 juli 2015 betaalt de Belastingdienst toeslagen, teruggevane inkomstenbelasting of de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet alleen nog maar uit op een geverifieerd bankrekeningnummer dat op naam staat van de belastingplichtige of toeslaggerechtigde. Tot die datum gold nog een overgangsperiode. Ongeveer 85.000 mensen hebben nog geen bankrekeningnummer geverifieerd. De betalingen aan hen zijn stopgezet en hun rekeningnummers zijn gedeactiveerd. Zij ontvangen nogmaals een brief om het juiste rekeningnummer door te geven. •

men, waarvan de uitkomst bepalend is voor alle aanslagen, ook voor belastingplichtigen die geen bezwaar hebben gemaakt, mits die aanslagen op 26 juni jl. nog niet onherroepelijk vaststonden. •

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Deze nieuwsvoorziening is met grote zorg samengesteld. Voor eventuele onvolkomenheden kunnen wij geen aansprakelijkheid aanvaarden. Druk- en zetfouten voorbehouden.

M  
M

**B** Kerkenbos 10-20 c/d • 6546 BA Nijmegen  
Postbus 38291 • 6503 AG Nijmegen  
**A** T 024 - 350 26 31 F 024 - 388 81 88  
E [advies@mmba.nl](mailto:advies@mmba.nl) I [www.mmba.nl](http://www.mmba.nl)