

Nieuwsbrief

3e kwartaal 2016

In dit nummer:

- VAR wordt modelovereenkomst! Hoe nu verder? *pag. 2* ■ Wijziging ketenbepaling biedt oplossing voor seizoensarbeid *pag. 3*
- Laat uw personeel onbelast fietsen *pag. 4* ■ Aanpassingen transitievergoeding op komst *pag. 5*
- Mag de opdrachtgever loonheffingen en premies op de opdrachtnemer verhalen? *pag. 6*
- Geld besparen met speciale regeling voor vakantiekrachten *pag. 7*
- Groeiversnelling voor het mkb: hoe presteert uw branche? *pag. 8* ■ Tips *pag. 9*



VAR wordt modelovereenkomst! Hoe nu verder?

Tot 1 mei 2016 was er de VAR die voor opdrachtgever en opdrachtnemer zekerheid gaf. Vanaf 1 mei 2016 kunnen opdrachtgever en opdrachtnemer alleen nog zekerheid krijgen over de loonheffingen en werknemersverzekeringen indien men gebruik maakt van de door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomsten. Het risico ligt in beginsel bij de opdrachtgever. Het kan een algemene of meer branchespecifieke of individuele modelovereenkomst zijn die u op de website van de Belastingdienst aantreft, maar u kunt ook een eigen individuele overeenkomst laten beoordelen door de Belastingdienst.

Let op!

U bent niet verplicht om een modelovereenkomst af te sluiten. Indien u geen gebruik maakt van een modelovereenkomst heeft u echter ook geen zekerheid over de loonheffingen.

Maakt men gebruik van een modelovereenkomst of een goedgekeurde individuele overeenkomst dan heeft de opdrachtgever alleen vrijwaring als ook daadwerkelijk volgens een dergelijke overeenkomst wordt gewerkt. Zorg daarom dat deze in overeenstemming is met de individuele omstandigheden en werkwijzen.

Pas op met aanpassingen

In de modelovereenkomsten op de website van de Belastingdienst zijn de artikelen die van belang zijn bij het oordeel of sprake is van een dienstbetrekking geel gemarkeerd. Als u deze artikelen aanpast, heeft u geen zekerheid meer over de loonheffingen. De overige artikelen kunt u aanvullen of aanpassen naar uw eigen situatie zonder dat de zekerheid vervalt. Zorg er hierbij wel voor dat door aanvulling/aanpassing geen strijd ontstaat met de geel gearceerde artikelen. Anders vervalt de zekerheid alsnog.

In de individuele modelovereenkomsten die u aantreft op de website van de Belastingdienst zijn geen gele markeringen aangebracht. U kunt deze overeenkomsten alleen gebruiken als u werkt onder dezelfde omstandigheden en in hetzelfde beroep.

Overgangsfase

Van 1 mei 2016 tot 1 mei 2017 geldt nog een overgangsfase. Gedurende deze periode krijgen opdrachtgevers en opdrachtnemers de tijd om hun werkwijze aan te passen. De Belastingdienst zal een terughoudend handhavings-

beleid hanteren hetgeen betekent dat de nadruk ligt op voorlichting en hulp bij implementatie. Dit is anders indien de Belastingdienst constateert dat feitelijk sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en opdrachtgever en opdrachtnemer geen enkele inspanning doen om de overeenkomst of werkwijze zo aan te passen dat geen sprake meer is van een (fictieve) dienstbetrekking. De Belastingdienst zal dan wel handhavend optreden.

Inspanningsverplichting

Om te voorkomen dat de Belastingdienst met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2016 kan naheffen hoeft u niet klaar te zijn op 1 mei 2016. U moet echter wel vanaf 1 mei 2016 kunnen laten zien dat u zich inspant om te komen tot een juiste overeenkomst en werkwijze. Laat dus zien dat u bezig bent met de modelovereenkomsten. De opdrachtgever kan dit bijvoorbeeld doen door bij de brancheorganisatie te informeren of vanuit de branche nog een specifiek toegesneden modelovereenkomst beschikbaar komt, maar uiteraard zijn er ook andere mogelijkheden. Bijvoorbeeld door in overleg met uw adviseur tot de voor u passende oplossing te komen. Maak totdat u klaar bent vanaf 1 mei 2016 gebruik van een algemene modelovereenkomst van de website van de Belastingdienst.

Uw zaakjes op orde

Vanaf 1 mei 2017 moet men zijn zaken definitief op orde hebben. De Belastingdienst zal vanaf die datum handhavend optreden als dat niet zo is. Hierbij kan sprake zijn van terugwerkende kracht als de (fictieve) dienstbetrekking feitelijk al voor 1 mei 2017 bestond. Beschikt u over een VAR met vrijwarijnde werking tot 1 mei 2016 dan geldt die terugwerkende kracht maximaal tot 1 mei 2016.

Eigen overeenkomst

Werkt men liever met een eigen niet door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst, dan moet de opdrachtgever zelf bepalen of er een dienstbetrekking in het spel is (zo ja, dan moet de opdrachtgever loonheffingen inhouden en afdragen). Voor de aanwezigheid van een dienstbetrekking moet in ieder geval aan de volgende drie voorwaarden zijn voldaan:

- De opdrachtnemer is verplicht persoonlijk arbeid te verrichten.
- De opdrachtgever is verplicht hiervoor een beloning te betalen.

- Er is sprake van een gezagsverhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer die vergelijkbaar is met werkgeversgezag.

Actie geboden

Tot slot nog het volgende: het vervallen van de VAR is reden om in actie te komen. Het is niet verplicht om een modelovereenkomst af te sluiten, maar zonder deze modelovereenkomst is er niet de zekerheid die er onder de VAR wel was. Bovendien zal in bepaalde situaties mogelijk

sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking die alleen met een (model)overeenkomst uitgesloten kan worden. Kiest u voor het werken met een modelovereenkomst, zorg dan dat deze aansluit op uw feitelijke werksituatie, want alleen dan is er zekerheid.

Treed daarom in overleg met uw adviseur om te kijken wat de beste overeenkomst is. Tevens toont u dan richting de Belastingdienst aan dat u zich inspant om u aan de nieuwe situatie aan te passen <

Wijziging ketenbepaling biedt oplossing voor seizoensarbeid

Werkgevers en werknemers krijgen de mogelijkheid om voor seizoensgebonden werk bij cao een uitzondering te maken op de Wet werk en zekerheid. Er komt een aanpassing van de ketenbepaling, waarmee de tussenpoos in deze bepaling bij cao kan worden verkort van zes naar ten hoogste drie maanden.

De ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid regelt dat werknemers na een opeenvolging van drie contracten (met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden) in twee jaar een vast contract moeten krijgen. Dit pakt vervelend uit bij seizoensarbeid. De ketenbepaling wordt daarom zo aangepast dat deze tussenpoos van ten hoogste zes maanden bij cao kan worden teruggebracht naar ten hoogste drie maanden. Het moet dan wel gaan om functies waarin de werkzaamheden door klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en maximaal negen maanden per jaar kunnen worden verricht.

Tip:

Voordeel van deze maatregel is dat bij seizoensarbeid na een tussenpoos van drie maanden (in plaats van zes maanden) een nieuw tijdelijk contract kan worden aangegaan met de werknemer zonder dat sprake is van opeenvolgende contracten. Dit moet dan wel bij cao zijn geregeld.

Afspraken bij cao

Cao-partijen kunnen zelf besluiten over het al dan niet verkorten van de tussenpoos naar ten hoogste drie maanden, voor welke seizoensgebonden functies dit gaat gelden en tegen welke voorwaarden. Er geldt nog wel een beperking. De verkorte tussenpoos van de ketenbepaling mag niet gelden voor functies die aansluitend door dezelfde werk-

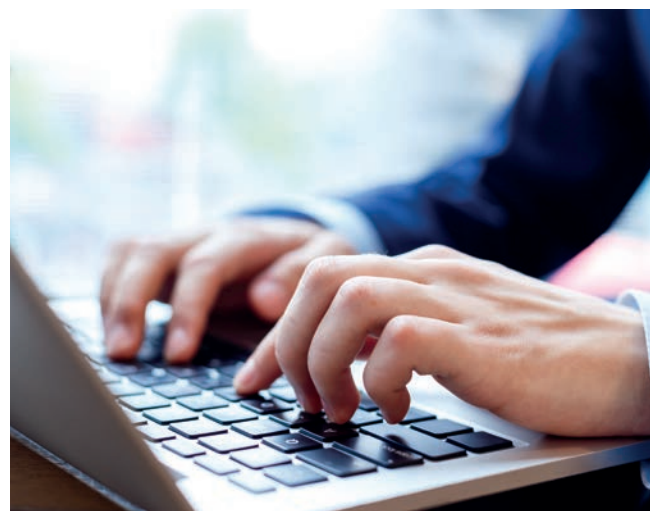
nemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. In dat geval ligt het namelijk voor de hand om niet telkens kortdurende tijdelijke contracten aan te gaan, maar juist een langer durend (al dan niet tijdelijk) dienstverband.

Betreft het functies waarin de werkzaamheden normaliter langer dan negen maanden worden verricht, dan kan men gebruik maken van de bestaande mogelijkheid om de ketenbepaling bij cao te verruimen tot maximaal zes contracten in een periode van maximaal vier jaar.

Het is de bedoeling dat de verkorte tussenpoos van de ketenbepaling bij cao voor seizoensarbeid ingaat per 1 juli 2016. <

Tip:

Deze maatregel is onderdeel van een omvangrijk pakket aan arbeidsmaatregelen dat eerder door het kabinet bekend is gemaakt.



Laat uw personeel onbelast fietsen

Was de fiets van de zaak voorheen een veel voorkomende arbeidsvoorwaarde, nu lijkt deze vanaf de invoering van de werkkostenregeling aan populariteit ingeboet te hebben. Niet altijd terecht, want onder de werkkostenregeling zijn er nog mogelijkheden genoeg om uw personeel fiscaal vriendelijk aan het fietsen te krijgen.

Belastingvrije vergoeding voor fietskilometers

Zo kunt u uw personeel een belastingvrije vergoeding geven van € 0,19 per kilometer voor alle fietskilometers die hij/zij zakelijk maakt. Hieronder vallen ook de kilometers van het woonadres van uw personeel naar uw bedrijfsadres. Een werknemer die vijf dagen per week naar het werk fietst en daarmee (heen en weer) 24 kilometer aflegt, kunt u dus al een behoorlijke belastingvrije vergoeding geven.

Tip:

Voor de bepaling van de jaarlijkse onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer gaat u uit van 214 werkdagen in een jaar. Bij dit aantal is al rekening gehouden met vakantie, ziekte en verlof. Werkt uw personeel in deeltijd dan berekent u het aantal werkdagen naar evenredigheid. Neem voor de juiste wijze van berekenen van de belastingvrije vergoeding vooraf contact op met onze adviseurs.

U kunt ook ten laste van uw vrije ruimte nog een belastingvrije vergoeding geven. De vrije ruimte bedraagt 1,2% van de totale fiscale loonsom. Alle aangewezen vergoedingen en verstrekkingen die hier binnen vallen, zijn onbelast. Overschrijdt u de vrije ruimte dan betaalt u 80% eindheffing over de overschrijding.

Let op!

Geeft u een onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer of een extra vergoeding ten laste van uw vrije ruimte dan moet u deze vergoedingen wel vooraf aanwijzen. Daarnaast kan een extra vergoeding ten laste van de vrije ruimte beperkt worden door het gebruikelijkheids criterium. Laat u vooraf goed door onze adviseurs hierover informeren.

Renteloze lening fiets

Het is daarnaast mogelijk om een renteloze lening te verstrekken aan uw personeel voor de aanschaf van een fiets, een elektrische fiets of een elektrische scooter. Het rentevoordeel dat u personeel daarmee behaalt, blijft onbelast.

De onbelaste fiets

Door het combineren van voorgaande mogelijkheden behoort zelfs het volledig onbelast vergoeden van een fiets nog steeds tot de mogelijkheden. Wij zullen dit illustreren aan de hand van een voorbeeld.

Een werknemer koopt een fiets van € 1.000 inclusief btw. De werkgever verstrekt hem een renteloze lening van € 1.000 waarmee de fiets wordt aangeschaft. De werknemer fietst elke dag naar het werk over een enkele reisafstand van 12 kilometer. Daarnaast maakt de werknemer in het jaar nog 200 zakelijke kilometers op zijn fiets.

U kunt de werknemer in dat jaar een onbelaste vergoeding geven van € 1.013,84 (24 kilometer x 214 dagen = 5.136 kilometer + 200 kilometer = 5.336 kilometer x 0,19) zonder dat u een beroep hoeft te doen op uw vrije ruimte. Als u met de werknemer afspreekt dat hij deze vergoeding direct gebruikt voor aflossing van de renteloze lening, is uw werknemer binnen een jaar de eigenaar van een onbelaste fiets. Hierbij hoeft u uw vrije ruimte niet eens aan te spreken. <

Let op!

Overweegt u de fiets weer op te nemen in uw arbeidsvoorwaarden, overleg dan eerst met onze adviseurs over de exacte voorwaarden en uw mogelijkheden.



Aanpassingen transitievergoeding op komst

Het kabinet wil de transitievergoeding op twee punten aanpassen. Hierdoor zijn werkgevers straks bij ontslag om bedrijfseconomische redenen niet altijd de vergoeding verschuldigd en is er een compensatie bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Sinds 1 juli 2015 bent u als werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar bij u in dienst is geweest en zijn arbeidscontract op uw initiatief is beëindigd. De transitievergoeding bent u ook verschuldigd wanneer u een zieke werknemer na twee jaar loondoorbetaling ontslaat.

In de praktijk werkt de transitievergoeding niet altijd even redelijk uit. Zo zijn er zorgen onder werkgevers in het mkb over de verschuldigde transitievergoeding wanneer men - door bedrijfseconomische omstandigheden - genoodzaakt is personeel te ontslaan. Ook houden sommige werkgevers de arbeidsovereenkomst van hun langdurig arbeidsongeschikte werknemer bewust in stand, om de transitievergoeding maar niet te hoeven betalen. Het kabinet heeft geluisterd naar de praktijk en stelt daarom twee aanpassingen voor.

Opheffen gelijkwaardigheidseis in cao-regeling

Ten eerste komt de gelijkwaardigheidseis te vervallen voor cao-voorzieningen ingeval van ontslag om bedrijfseconomische redenen. Nu is het nog zo dat een werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding als

in een cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen. In de toekomst hoeft de bij cao geregelde voorziening niet langer gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding. Cao-partijen kunnen dus zelf de inhoud en omvang van de cao-voorziening gaan bepalen. Die voorziening kan dan bijvoorbeeld alleen bestaan uit 'van werk-naar-werk' arrangementen. Door deze maatregel krijgen cao-partijen de mogelijkheid om de kosten bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, voor individuele werkgevers, te verlagen.

Compensatie

Ten tweede wil het kabinet werkgevers gaan compenseren voor de kosten van een bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid verschuldigde transitievergoeding. Die compensatie zal gaan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat dan wel een verhoging van de (uniforme) Awf-premie tegenover. <

Let op!

Bovenstaande aanpassingen in de transitievergoeding moeten nog worden opgenomen in een wetsvoorstel. Daar gaat wat tijd overheen. Het is de bedoeling dat de maatregelen ingaan per 1 januari 2018. Deze maatregelen zijn onderdeel van een omvangrijk pakket aan arbeidsmaatregelen dat op donderdag 21 april 2016 door het kabinet bekend is gemaakt.



Mag de opdrachtgever loonheffingen en premies op de opdrachtnemer verhalen?

Nu de VAR is vervallen, willen opdrachtgever en opdrachtnemer een modelovereenkomst afsluiten. Mag de opdrachtgever in deze modelovereenkomst een bepaling opnemen waardoor hij eventuele loonheffingen en premies op de opdrachtnemer kan verhalen?

Het betreft hier de situatie waarin de Belastingdienst alsnog tot de conclusie komt dat de opdrachtnemer in dienstbetrekking is van zijn opdrachtgever. In dat geval kan de Belastingdienst loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en zorgverzekeringswet bij de opdrachtgever naheffen. De opdrachtgever kan deze naheffing mogelijk deels bij de opdrachtnemer verhalen. Dat is onder meer afhankelijk van de afspraken die partijen daarover gemaakt hebben. Bepaalde premies mogen echter nooit op de opdrachtnemer verhaald worden.

Loonbelasting en premies volksverzekeringen

Nageheven loonbelasting en premies volksverzekeringen kan de opdrachtgever op de opdrachtnemer verhalen. Dit is op zich niet vreemd, omdat de loonbelasting en premies volksverzekeringen altijd door de werknemer gedragen worden.

Tip:

Over de inkomsten die de opdrachtnemer verwerft bij uw opdrachtgever betaalt de opdrachtnemer inkomstenbelasting. De door de opdrachtgever verhaalde loonbelasting en premies volksverzekeringen kan de opdrachtnemer met deze inkomstenbelasting verrekenen. Per saldo betaalt de opdrachtnemer dan minder inkomstenbelasting (of krijgt zelfs inkomstenbelasting terug), één en ander afhankelijk van de persoonlijke situatie.

Premies werknemersverzekeringen en zorgverzekeringswet

De opdrachtgever mag premies werknemersverzekeringen en zorgverzekeringswet echter nooit op de opdrachtnemer verhalen. Elke afspraak in een overeenkomst die anders luidt, is niet geldig. Verhaalt de opdrachtgever toch deze premies op de opdrachtnemer dan levert dit een overtreding op die bestraft kan worden met een hechtenis van ten hoogste een maand of een geldboete van de tweede categorie. <



Geld besparen met speciale regeling voor vakantiekrachten

Nog even en het is weer vakantie. Duizenden studenten en scholieren staan in de startblokken voor een tijdelijk vakantiebaantje. Werkt uw bedrijf met vakantiekrachten? Maak dan gebruik van de zogeheten studenten- en scholierenregeling. Deze kan voor beide partijen namelijk voordelig uitpakken.

Studenten- en scholierenregeling

Als u de studenten- en scholierenregeling toepast, mag u bij het berekenen van de loonheffing gebruik maken van het kalenderkwartaal. Deze langere periode betekent in de praktijk dat u vaak minder of helemaal geen loonheffing hoeft in te houden. De student of scholier houdt daardoor netto meer van zijn loon over. Bovendien krijgt hij dit voordeel direct uitgekeerd bij de uitbetaling van zijn loon en niet als hij pas na afloop van het jaar aangifte doet. Dat scheelt hem dus ook veel extra werk.

Welke voorwaarden gelden er?

De regeling geldt alleen voor de navolgende scholieren en studenten:

- scholieren voor wie bij het begin van het kalenderkwartaal recht bestaat op kinderbijslag,
- studenten en scholieren die bij het begin van een kalenderkwartaal recht hebben op een gift of prestatiebeurs volgens de Wet studiefinanciering 2000 of de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek,
- studenten en scholieren die bij het begin van het kalenderkwartaal recht hebben op een tegemoetkoming in de studiekosten volgens de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten,
- buitenlandse studenten en scholieren uit een ander land van de Europese Unie, IJsland, Noorwegen, Zwitserland of Liechtenstein die beschikken over een International Student Identity Card (ISIC).

Tip:

De studenten moeten u verzoeken de regeling toe te passen. Wijs hen erop als ze er niet van op de hoogte zijn. Ze moeten een formulier invullen dat ze kunnen downloaden vanaf de site van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Wanneer ze zoeken op 'studenten en scholierenregeling' is het formulier snel gevonden. U bewaart dit formulier bij de loonadministratie. Buitenlandse studenten moeten u ook een kopie van hun ISIC verstrekken. Ook deze kopie bewaart u bij de loonadministratie.

Werknemersverzekeringen

Scholieren en studenten zijn natuurlijk gewoon verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Met de regeling dient u voor de berekening van de premies uit te gaan van een kwartaal en het kwartaalmaximum. <

Let op!

Voor sommige sectoren geldt dat u mag uitgaan van de verlaagde premie. Het moet dan gaan om een arbeidsovereenkomst van maximaal acht aaneengesloten weken. De verlaagde premie geldt alleen voor de sectoren agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, culturele instellingen, horeca algemeen en schildersbedrijf. Omdat deze premies voor uw rekening komen, levert dit u een voordeel op.



Groeiversnelling voor het mkb: hoe presteert uw branche?

Mkb-bedrijven hebben afgelopen jaar hun omzetgroei weten te versnellen. Gemiddeld kwam de omzet in 2015 5,1% hoger uit ten opzichte van een jaar eerder. Dat is een versnelling in vergelijking met de groei van 3,9% die de ondernemers in 2014 realiseerden. De winst steeg in 2015 gemiddeld met 30%, vooral dankzij strakke beheersing van de kosten.

Dit blijkt uit onderzoek van SRA waarover Het Financiële Dagblad (FD) dinsdag 17 mei berichtte. SRA is een vereniging van 370 accountants- en advieskantoren. Ook wij zijn aangesloten bij SRA. De onderzoeksbevindingen, die gebaseerd zijn op een analyse van de jaarrekeningen van bijna 5300 mkb-bedrijven, geven voor het eerst inzicht in de financiële prestaties van het mkb over 2015.

Hoewel het Nederlandse bedrijfsleven in de lift zit, zijn de verschillen tussen de branches aanzienlijk. Bouw en horeca deden het relatief goed, terwijl de resultaten van de zorgsector en de logistieke sector achterbleven. De horeca zag de omzet en winst met respectievelijk ruim 10% en 40% stijgen. Ook de omzet in de automotive nam toe, namelijk met 5,5%, terwijl deze in 2014 nog daalde.

Regionale verschillen

Ook op regionaal niveau waren er opmerkelijke verschillen. Bedrijven in de vier grote steden groeiden in 2014 bovengemiddeld. In 2015 bleef dat zo – hun omzet groeide met 8% – maar inmiddels groeit, met vertraging, ook de omzet van bedrijven in de regio's rond die steden, namelijk in de provincies Noord- en Zuid-Holland en Utrecht.

Mkb-bedrijven in de zuidelijke provincies – Zeeland, Brabant en Limburg – boekten de grootste vooruitgang. De omzet in die provincies steeg in 2015 met bijna 5%. Het jaar ervoor daalde die nog, zo schrijft het FD. In de noordelijke en oostelijke provincies nam de omzetgroei gemiddeld wat af in vergelijking met 2014.

Hoe presteert uw branche?

Het onderzoek van SRA maakt voor u inzichtelijk hoe uw bedrijf het doet ten opzichte van uw branchegeenoten. Kijk hoe de bedrijven uit uw branche over 2015 hebben gepresteerd.

Industrie

De Nederlandse industrie wist zich in 2015 op te trekken aan het wereldwijde economisch herstel. De omzet steeg met 8% ten opzichte van 2014. Ook de winstgevendheid verbeterde met 34%, maar het tempo nam af in vergelijking met een jaar eerder. De brutomarge nam met 7,9% toe. Het eigen vermogen kwam bijna 27% hoger uit in vergelijking met 2014.

Logistiek

Het beeld in de logistieke sector is gemiddeld genomen veel positiever dan enkele jaren geleden. De omzet en de volumes stijgen en voor veel bedrijven verbeterde de financiële situatie in 2015. Binnen de sector wisten relatief veel bedrijven de omzet gemiddeld te stabiliseren of te laten stijgen: 64%. De omzet nam met 0,5% toe. Daarmee bleef de sector wel ver achter bij het mkb als geheel. De brutomarge van logistieke bedrijven liet gemiddeld een stijging van 0,2% zien, waar deze in 2014 nog fors afnam. De winst steeg in 2015 met ruim 30% ten opzichte van het jaar ervoor.

Automotive

Voor de autosector was het jaar 2015 uitzonderlijk goed. De sector zag de winst bijna verdubbelen ten opzichte van 2014. De cijfers laten een winst zien van 3,6%. Deze cijfers waren vooral te danken aan de verkopen van nieuwe auto's in het laatste kwartaal van 2015, in aanloop naar de aanscherping van de bijtelling dit jaar. De omzet steeg met 5,5%, terwijl de automotive het jaar ervoor nog kampte met een omzetzak van 1,1%. De autosector bleef snijden in de schulden, met een focus op langlopende schulden.

Detailhandel

De detailhandel klom in 2015 voorzichtig uit een diep dal. De omzet groeide met 3% ten opzichte van 2014, terwijl de brutomarge met ruim 3% verbeterde. De winst nam met een dikke 37% toe in vergelijking met een jaar eerder. De personeelskosten liepen met 1,2% op. Hoewel omzet en winst over het geheel genomen weer stijgen, is er in vrijwel alle subsectoren van de detailhandel sprake van forse (prijs)concurrentie.

Bouw

De bouw kende wat betreft groei een heel goed jaar. Het productievolume nam met 7% toe, ofwel een stijging met bijna € 4 miljard. Hiermee was de bouw in 2015 de belangrijkste groeisector van Nederland. De omzet nam met 9,1% toe in vergelijking met het jaar ervoor, terwijl de winststijging ruim 56% bedroeg. Verder kwam het eigen vermogen 11% hoger uit dan een jaar eerder. Volgens het Economisch Instituut voor de Bouw zijn de vooruitzichten voor de komende jaren gunstig, hoewel de groei op de middellange termijn afvlakt.

Horeca

De horeca heeft de sterkste omzetgroei in jaren laten zien. De branche profiteerde van de aantrekkende economie, een grotere stroom toeristen en de verbeterde koopkracht. Net als de omzet (+10%) liet ook de brutomarge (+11%) een stijging in dubbele cijfers zien. Dit was in beide gevallen de sterkste toename van alle sectoren en veel groter dan het gemiddelde in het mkb. De winststijging kwam in 2015 uit op ruim 38% ten opzichte van een jaar eerder. Het eigen vermogen nam met gemiddeld bijna 30% toe. <



Tips

Eigenrisicodragers of UWV

Beslis voor de zomer of u per 1 januari 2017 eigenrisicodragers voor de WGA-vast, WGA-flex en ZW wilt worden. Wijzigingen moeten namelijk uiterlijk op 1 oktober 2016 aan de Belastingdienst zijn doorgegeven. Vanaf 1 januari 2017 worden de WGA-vast en WGA-flex namelijk aan elkaar gekoppeld. U wordt dus voor beiden eigenrisicodragers óf u laat de verzekering via UWV lopen. Omdat het geen eenvoudige materie is, is het verstandig tijdig uit te zoeken wat voor u de beste optie is. Op dit moment is het nog niet mogelijk om eigenrisicodragers voor de WGA-flex te zijn. Niet iedere werkgever kan eigenrisicodragers worden voor de WGA-vast en -flex. Organisaties die zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering van UWV moeten daar namelijk minimaal drie jaar blijven.

Geen afkoop meer voor klein pensioen

Geen afkoop, maar bij baanwisseling een verplichte waardeoverdracht van kleine pensioenaanspraken. Op die manier kunnen werknemers ook met kleine pensioenen een goede oudedagsvoorziening opbouwen. Door de vele baanwisselingen tegenwoordig bouwen steeds meer werknemers maar kleine pensioenaanspraken op. Vanwege de hoge administratiekosten besluiten pensioenuitvoerders zelfstandig om dergelijke pensioenen af te kopen. Die afkoop gaat ten koste van het pensioen. Voor de opbouw van een goede oudedagsvoorziening is het juist belangrijk dat werknemers met kleine pensioenen hun aanspraken behouden. Daarom wil staatssecretaris Klijnsma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) het recht op afkoop van kleine pensioenen vervangen door

een verplichte waardeoverdracht bij baanwisseling naar de nieuwe pensioenuitvoerder, of naar de vorige pensioenuitvoerder met de hoogste pensioenaanspraken. Een en ander moet nog wel wettelijk worden geregeld. Het is de bedoeling dat de verplichte waardeoverdracht van kleine pensioenaanspraken halverwege 2017 inwerking treedt.

Vermogensrendementsheffing blijft over-eind

De vermogensrendementsheffing in box 3 is niet in strijd met het Europese eigendomsrecht. Tot dat oordeel is de Hoge Raad recent gekomen. Het betrof een zaak over 2011 over een tweede woning in Nederland van een naar Noorwegen verhuisde man. Daarmee lijkt de kous af voor de jaren 2010 en 2011, maar of box 3 met deze uitspraak helemaal uit de gevaarzone is, valt nog te bezien. Er is al geruime tijd discussie over de box 3-heffing op spaargeld en ander vermogen, met name vanwege het veronderstelde rendement van 4% waarmee wordt gerekend. Dit terwijl spaarrekeningen al jaren aanzienlijk minder opleveren. Met de uitspraak van de Hoge Raad lijkt box 3 voor 2011 overeind te blijven. Dit was al het geval voor het jaar 2010. Of dit echter ook voor de jaren vanaf 2012 geldt, blijft de vraag. De Hoge Raad geeft namelijk ook nog iets anders aan: als voor particuliere beleggers het veronderstelde rendement van 4% over een lange reeks van jaren niet meer haalbaar is en zij worden geconfronteerd met een buitensporig zware last, mag van de wetgever worden verlangd dat hij de regeling aanpast. De zaak voor de Hoge Raad betreft een individuele zaak en ziet dus niet op de zogenoemde massaalbezwaarprocedure over de vraag of de Belastingdienst mag uitgaan van een verondersteld rendement van 4% over spaartegoeden. Hierin is nog geen uitspraak gedaan. Vanaf 2017 krijgt box 3 een nieuw uiterlijk met een vermogensmix en drie schijven met ieder een eigen forfaitair rendementspercentage. Op termijn wil het kabinet box 3 beter laten aansluiten bij de werkelijke rendementen die mensen behalen.

Belastingvrij schenken woning in 2017 € 100.000

Vanaf volgend jaar wordt de vrijstelling in de schenkbelasting ten aanzien van de eigen woning verruimd. De verruiming betreft schenkingen die bestemd zijn om te worden aangewend voor de aankoop of verbouwing van een woning, of die

bedoeld zijn om een bestaande hypotheek mee af te lossen. De vrijstelling gaat € 100.000 bedragen en wordt vanaf 2017 structureel. Bovendien kan de vrijstelling in drie opeenvolgende jaren in delen worden benut. Het maximum blijft € 100.000 voor alle delen tezamen. Daarnaast vervalt de eis dat het een schenking moet zijn tussen ouder en kind. Is in het verleden al gebruik gemaakt van de verhoogde vrijstelling voor een schenking ten behoeve van de eigen woning, dan mag nog voor het resterende deel tot maximaal € 100.000 belastingvrij worden geschonken. Er blijft wel vereist dat de ontvangende partij tussen de 18 en 40 jaar oud moet zijn. Overweegt u een belastingvrije schenking ten behoeve van een eigen woning, neemt u dan contact op met uw adviseur.

Oplossing pensioen in eigen beheer laat op zich wachten

Nog steeds is niet duidelijk wat nu de uiteindelijke oplossingsrichting zal worden voor het pensioen in eigen beheer. Een brief met details over de uiteindelijk gekozen oplossing is uitgesteld tot uiterlijk begin juli. Het pensioen in eigen beheer kent de nodige knelpunten, die met name worden veroorzaakt door het verschil tussen de commerciële en de fiscale waarde van de in eigen beheer gehouden



pensioenaanspraak. Eerder opperde staatsecretaris Wiebes van Financiën twee oplossingsrichtingen: het oudedags-sparen in eigen beheer (OSEB) en het uitfaseren van het pensioen in eigen beheer. Later stelde de staatssecretaris nog een verruiming voor van de uitfaseer-richting in de vorm van een spaarvariant bij uitfasering (voor de dga die niet wil of kan afkopen) en een verhoging van de afkoopkorting. Uiteindelijk zal de keuze moeten vallen op de OSEB of de uitfaseervariant van het eigenbeheerpensioen.

Is het reinigen van werkkleding belastingvrij?

Werkkleding is alleen belastingvrij als de werkgever deze ter beschikking stelt. De kleding blijft dan eigendom van de werkgever. Verlaat de werknemer op een bepaald moment het bedrijf, dan moet hij de kleding weer bij de werkgever inleveren. Werkkleding die de werkgever ter beschikking stelt, kan ook belastingvrij gereinigd worden. Werkkleding die een werkgever verstrekt of vergoedt – de werkkleding is dan eigendom van de werknemer – is in beginsel belast. Als dergelijke kleding wordt vergoed of verstrekt, kan dit wel worden ondergebracht in de vrije ruimte van 1,2% volgens de werkkostenregeling. De werkgever betaalt dan

80% eindheffing als die vrije ruimte tekort schiet. Werkkleding die een werkgever verstrekt of vergoedt, kan ook niet belastingvrij gereinigd worden. Het is wel mogelijk om de reiniging onder te brengen in de vrije ruimte.

Er zijn diverse soorten werkkleding. Om te beginnen 'echte' werkkleding die eigenlijk alleen tijdens het werk is te dragen. Denk bijvoorbeeld aan de overall van een schilder. Verder is ook kleding die is voorzien van een logo, aan te merken als werkkleding. Ieder kledingstuk moet dan een logo hebben van minstens 70 cm² en het logo moet verband houden met het betreffende bedrijf. Een uniform, waaraan werknemers van een bepaald bedrijf of beroep te herkennen zijn, is ook aan te merken als werkkleding. Ten slotte kan ook gewone kleding werkkleding zijn als deze aantoonbaar wordt achtergelaten op de werkplek.

Betere bescherming erfgenamen vanaf september 2016

Erfgenamen zijn vanaf september beter beschermd tegen onverwachte schulden uit een erfenis. De Eerste Kamer is hiermee recent akkoord gegaan. Ook de regels rondom zuivere aanvaarding zijn verduidelijkt. Als erfgenaam kunt u kiezen tussen aanvaarden of verwerpen van een erfenis. Aanvaarding kan zuiver of beneficiair. Nadeel van zuivere aanvaarding is dat u ingeval van een negatieve nalatenschap privé aansprakelijk bent voor de schulden uit de erfenis. In de praktijk gebeurt het regelmatig dat erfgenamen onbewust een nalatenschap zuiver aanvaarden. Men neemt bijvoorbeeld spullen mee uit de woning van de overledene of men betaalt nog openstaande rekeningen van de overledene. Dit zijn allemaal gedragingen waarmee een nalatenschap zuiver is aanvaard, zonder een weloverwogen keuze. Hierdoor kan een erfgenaam in financiële problemen komen als achteraf blijkt dat de nalatenschap meer schulden bevat dan baten. Daarom is vanaf september alleen nog sprake van zuivere aanvaarding door gedraging als een erfgenaam goederen uit de nalatenschap verkoopt, bezwaart of op andere wijze onttrekt aan eventuele schuldeisers. Om erfgenamen te beschermen tegen een onverwachte schuld die bekend wordt na zuivere aanvaarding van de nalatenschap, krijgen zij de mogelijkheid om binnen drie maanden na ontdekking van deze schuld de kantonrechter te verzoeken om bescherming van privévermogen. <





■ Laan van Westroyen 2
4003 AZ Tiel
Postbus 6114
4000 HC Tiel
T 0344 - 63 61 61
F 0344 - 61 52 44
E info@atccountants.nl
I www.atccountants.nl