

Administratiekantoor Van den Dungen B.V. Nieuwsbrief 2015, 4^e jaargang, 9^e editie

Inhoud

1. Geen VAR, geen BGL, maar.....modelovereenkomsten
2. Veranderingen arbeidsrecht per 01-07-2015 ingegaan
3. Facturen en kassabonnen van kosten op bedrijfsnaam...?
4. Hypotheekrente en spaarrente: wat te doen?
5. Premiekorting bij in dienst nemen jongere versoepeld
6. Kort nieuws en tips

1. Geen VAR, geen BGL, maar.....modelovereenkomsten

In onze eerdere nieuwsbrieven hebben wij de ontwikkelingen op het gebied van de Verklaring Arbeids Relatie onder de aandacht gebracht. Deze zou vervangen worden door de Beschikking Geen Loonheffingen, zoals door ons gemeld in de vorige nieuwsbrief. Echter was dit te voorbarig, ook de BGL is inmiddels weer van tafel. Hoe zit het nu precies?

De Verklaring Arbeids Relatie is als instrument inmiddels door de belastingdienst als ongeschikt bestempeld. De VAR richt zich erop schijnzelfstandigheid tegen te gaan en het onterecht gebruik maken van onder meer de fiscale ondernemersfaciliteiten tegen te gaan. Het plan was in een vergevorderd stadium om de VAR te vervangen door de BGL. Een in grote lijnen vergelijkbaar instrument als de VAR. Echter is dit plan nadat dit al definitief leek te zijn toch inmiddels ook weer van de baan. Het gebruik maken van door de belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten moet vanaf 2016 de schijnzelfstandigheid tegengaan en uitsluitel geven over het al dan niet inhouden van loonheffingen.

Situatie t/m einde 2015

Voor 2015 gelden de volgende voorwaarden:

- Een verstrekte VAR blijft nog heel 2015 geldig.
- Een VAR uit 2014 geldt ook voor het hele jaar 2015. Mits de werkzaamheden die in de VAR staan beschreven niet veranderen!
- Iemand die in 2015 andere werkzaamheden gaat doen dan beschreven in zijn/haar huidige VAR én iemand die in 2015 voor het eerst als zzp-er gaat werken, moeten in 2015 nog wel (opnieuw) een VAR aanvragen!

Situatie vanaf 01-01-2016

Vanaf het jaar 2016 moet het nieuwe systeem zijn ingevoerd. Belangenorganisaties van opdrachtgevers en opdrachtnemers, maar ook individuele opdrachtgevers en opdrachtnemers, kunnen dan hun overeenkomsten voorleggen aan de belastingdienst. Deze zal de overeenkomsten dan toetsen en aangeven of hier sprake is van een overeenkomst op basis waarvan bij het betalen van de opdrachtnemer geen loonheffing ingehouden hoeft te worden. De belastingdienst zal op haar website diverse voorbeeldovereenkomsten plaatsen die gebruikt kunnen worden. Op basis van die voorbeeldovereenkomsten hoeft er sowieso geen loonheffing ingehouden te worden. De opdrachtnemer is dan ook niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Zie de volgende link over hoe individueel overeenkomsten voorgelegd kunnen worden: http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/onderneming_starten/voordat_u_start/ondernemer_voor_inkomstenbelasting/verklaring_arbeidsrelatie/wetsvoorstel_var_verdwijnt_in_2016/overeenkomsten_voorleggen. Wordt een ingestuurde overeenkomst goedgekeurd, dan hoeft op basis daarvan ook geen loonheffing te worden ingehouden bij de uitbetaling door de opdrachtgever aan de opdrachtnemer.

Wij adviseren de situatie goed in de gaten te houden zodat op wijzigingen geanticipeerd kan worden. Uiteraard houden wij de situatie ook in de gaten. Op de website van de belastingdienst kan altijd de nieuwste informatie gevonden worden!

N.B. Het gebruik maken van een goedgekeurde overeenkomst zegt niets over hoe de inkomsten bij de opdrachtnemer door de belastingdienst beoordeeld worden! Dit geeft alleen uitsluitel over het al dan niet inhouden van loonheffing!

2. Veranderingen arbeidsrecht per 2015 ingegaan

Zoals in eerdere nieuwsbrieven al gemeld, verandert er op het gebied van het arbeidsrecht het één en ander. Hier een overzicht van de veranderingen die per 01-01-2015 en per 01-07-2015 zijn ingegaan.

Veranderingen per 01-01-2015

- Het toepassen van een proeftijd in arbeidsovereenkomsten is veranderd. In een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of minder mag geen proeftijd meer worden opgenomen. In arbeidsovereenkomsten van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, mag maximaal één maand proeftijd worden opgenomen. In arbeidsovereenkomsten van 2 jaar of langer, dus ook arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, mag maximaal 2 maanden proeftijd worden opgenomen. Op basis van een CAO kan het zijn dat hiervan kan worden afgeweken. Dit verschilt per CAO. Let daarbij op bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst! Is er geen sprake van een CAO, dan gelden de hierboven genoemde mogelijkheden.
- Voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer waarvan de einddatum vastligt, geldt met ingang van 1 januari 2015 een aanzegtermijn. De werkgever moet dan minimaal één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst mededelen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Komt de werkgever die verplichting niet na dan is hij aan de werknemer maximaal één maandsalaris verschuldigd als de arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt. Deze maatregel geldt ook al voor arbeidsovereenkomsten die in 2014 zijn aangegaan en die eindigen in 2015! De aanzegtermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten van korter dan 6 maanden.
- In tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag in de basis geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Het kan alleen nog als de werkgever schriftelijk motiveert dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dat zwaarwegende belang moet goed onderbouwd worden en ook na afloop van de overeenkomst nog aanwezig zijn. De regel blijft dat een concurrentiebeding alleen kan worden aangegaan met een meerderjarige werknemer. Ook dient het nog steeds schriftelijk overeengekomen te zijn. De nieuwe regeling geldt voor nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomsten die ingaan vanaf 1 januari 2015. De mogelijkheid blijft bestaan om een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Als een werknemer niet werkt omdat er bijvoorbeeld onvoldoende werk is kan schriftelijk worden overeengekomen dat de werkgever gedurende de eerste 6 maanden geen loon hoeft te betalen. In een nuluren- of oproepcontract geldt vaak dat er tijdens de eerste 6 maanden geen aanspraak is op loon als de werknemer niet werkt. Nu is het nog zo dat bij CAO deze termijn van 6 maanden onbeperkt kon worden verlengd. Dat kan vanaf 1 januari 2015 niet meer. Door de wetwijziging wordt verlenging van de wettelijke termijn van 6 maanden waarin geen loon is verschuldigd, bij CAO alleen nog mogelijk als het gaat om functies waarvan de daaraan verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Verlengen van de termijn van 6 maanden waarin geen loon is verschuldigd mag dus niet meer als het om structureel werk gaat. Bijvoorbeeld voor seizoenswerk kan dus wel in een CAO geregeld worden dat de werkgever ook na 6 maanden geen loon hoeft te betalen als de werknemer niet werkt.

Veranderingen per 01-07-2015

- De zogenaamde ketenbepaling bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten is korter geworden. Na 2 jaar ontstaat er het recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tot 01-07-2015 ontstond dit recht pas na 3 jaar. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden als opeenvolgend gezien als de tussenpoos korter is dan 6 maanden. In de oude regelgeving was deze tussenpoos nog 3 maanden. Een werknemer zal nu dus na twee arbeidsovereenkomsten van één jaar recht hebben op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Mits de arbeidsrelatie wordt verlengd. Beëindiging is uiteraard ook gewoon mogelijk. Een tussenpoos van langer dan 6 maanden kan er pas voor zorgen dat de betreffende werknemer nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangeboden kunnen worden. Wil een werkgever aan werknemer 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten aanbieden, dan zal dat kunnen door bijvoorbeeld twee termijnen van een half jaar te laten volgen door een derde termijn van een jaar. Drie termijnen van 8 maanden behoort ook tot de mogelijkheden. Al met al kan er dus nog steeds prima met tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden gewerkt, echter moet er goed rekening mee worden gehouden dat de termijn waarbinnen dit kan is verkort.
- Als een werknemer minimaal 2 jaar in dienst is, dan is er bij een ontslag van deze werknemer een transitievergoeding verschuldigd. De werknemer gebruikt deze vergoeding voor (om)scholing naar ander werk of voor outplacement. Hoe hoog is deze transitievergoeding?
 - De hoofdregel is een vergoeding van 1/6^e maandsalaris per halfjaar dat de werknemer in dienst is geweest. Dit geldt t/m de eerste 10 jaar van een dienstverband.
 - Per halfjaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest, geldt een vergoeding van 1/4^e maandsalaris per halfjaar.
 - Voor een 50-plusser geldt nog een aanvullende maatregel, maar deze geldt alleen als er minimaal 25 werknemers in dienst zijn op het moment van ontslag. De transitievergoeding kan dan hoger uitpakken.Dit is in hoofdlijnen de berekening van de transitievergoeding. Een rechter kan nog steeds afwijken van deze berekening, mits tot de conclusie gekomen wordt dat het ontslag ernstig verwijtbaar is aan de werkgever of de werknemer. Doet zich een situatie voor waarbij sprake is van een transitievergoeding, dan adviseren wij altijd eerst contact met ons of een derde op te nemen alvorens tot ontslag over te gaan! Aan deze berekening kunnen derhalve geen rechten ontleend worden.
- Er zijn nog 2 routes mogelijk voor een werkgever om een werknemer te ontslaan, echter kan de werkgever niet zelf kiezen. Voor ontslag om bedrijfseconomische redenen of langdurig ziekteverzuim moet de werkgever zich tot het UWV wenden. Voor persoonlijke redenen (waaronder slecht functioneren) of een verstoorde arbeidsrelatie moet de werkgever zich tot de kantonrechter wenden.
- Een werknemer heeft 2 weken bedenktijd om terug te komen op een ondertekende beëindigingsovereenkomst. De werkgever moet dit schriftelijk mededelen aan de werknemer, anders wordt de bedenktijd 3 weken. Stemt de werknemer binnen 6 maanden alsnog of nogmaals in met de overeenkomst, dan geldt geen nieuwe bedenktijd.
- De werkgever dient de werknemer in staat te stellen om scholing, die noodzakelijk is om een functie te vervullen, te volgen. Zelfs als deze functie komt te vervallen. Is er wat betreft de scholing te weinig geïnvesteerd in de werknemer, dan mag de werkgever de werknemer niet ontslaan wegens disfunctioneren.

3. Facturen en kassabonnen van kosten op bedrijfsnaam...?

Regelmatig hoor je er iets over op bijvoorbeeld de radio. Kostenfacturen, kassabonnen en tankbonnen die op bedrijfsnaam moeten staan. Hoe zit het nu exact met de regels op dit gebied? Kan een bon die niet op bedrijfsnaam staat niet als aftrekpost worden meegenomen? Of is het toch mogelijk om deze alsnog in aftrek te brengen. Hier volgt een uiteenzetting van de mogelijkheden.

In de basis is het bij de aftrek van kosten van belang dat de factuur op bedrijfsnaam staat. Daar waar een factuur van de kosten wordt uitgereikt, adviseren wij dan ook deze altijd op de bedrijfsnaam te laten zetten. We zien regelmatig dat ondernemers op persoonlijke titel iets kopen voor de onderneming. Dit kan zorgen voor verwarring, de kosten kunnen we echter alsnog opvoeren binnen de onderneming, mits uiteraard aannemelijk wordt gemaakt dat het om bedrijfskosten gaat. Echter een factuur op bedrijfsnaam is en blijft de beste manier van het vastleggen van bedrijfskosten. Door deze vervolgens te betalen vanaf de bankrekening van de onderneming is de zaak helemaal duidelijk.

Daar waar het gaat om aankopen in een winkel, ontvangt men vaak alleen een kassabon. Formeel gezien zou ook deze op bedrijfsnaam gezet kunnen worden, echter gaat dit in de praktijk vaak niet. In dit geval adviseren wij de aankoop sowieso te betalen vanaf de zakelijke bankrekening. Op die manier is er in ieder geval een directe koppeling tussen de uitgave en de onderneming. Ook is de kans op het vergeten op te voeren van de kosten op deze manier vrijwel geëlimineerd.

De laatste en minst aan te raden manier van het betalen van de kosten is contant. Zeker bij aankopen in een winkel of bij het tanken zien we dit vaak. Echter betreft dit vaak kosten die geen factuur op bedrijfsnaam hebben en dan ook nog eens niet zijn betaald met de zakelijke bankrekening. Deze kosten kunnen we uiteindelijk ook nog verwerken, echter ligt de bewijslast bij een controle wel lastig. Er is én geen factuur op bedrijfsnaam en de manier van betalen is ook niet direct te achterhalen. Deze manier van het betalen van de kosten raden wij ook dan zeker niet aan.

Samengevat kunnen we het volgende stellen. In volgorde van de meest aan te raden naar de minst aan te raden methode.

- De beste manier voor het opvoeren van de kosten is zorgen voor een factuur op bedrijfsnaam en betalen via de zakelijk bankrekening.
- Lukt een factuur op bedrijfsnaam niet, bijvoorbeeld bij de aankoop in een winkel, zorg dan in ieder geval voor betaling via de zakelijke bankrekening.
- Betaal je iets contant, zorg dan bij voorkeur voor een kassabon of factuur op bedrijfsnaam.
- Iets contant betalen én geen kassabon of factuur op bedrijfsnaam is de slechtste optie en alleen in nood zou je hier op uit moeten komen.

4. Hypotheekrente en spaarrente: wat te doen?

Het zal een ieder niet zijn ontgaan: de hypotheekrente staat momenteel erg laag. Dit zou kunnen zorgen voor vragen op dit gebied en dit hebben wij ook al veelvuldig gemerkt. Hier tegenover staat dat ook de rente op spaarrekeningen erg laag is. Wat zijn de mogelijkheden om hierop in te springen?

Een lage hypotheekrente kan als eerste benut worden door de hypotheek over te sluiten. Feitelijk los je dan je oude hypotheek af en neem je direct een nieuwe hypotheek. Dit kan kosten en boeterente met zich mee brengen. Echter doordat de huidige hypotheekrente een stuk lager is dan waar tegen de hypotheek kan zijn afgesloten, kan op de lange termijn zelfs na deze (hoge) boete nog voordeel over blijven.

Via rentemiddeling kan er een nieuwe rentevaste periode worden afgesproken. Dit kan echter alleen bij de huidige geldverstrekker en niet bij de overstap naar een andere geldverstrekker. Ook niet alle geldverstrekkers bieden dit overigens aan. De boeterente die ook hier van toepassing is, wordt uitgesmeerd over de nieuw afgesproken renteperiode. De totale nieuwe rente zal daardoor uiteindelijk nog steeds lager zijn dan de huidige rente. Ook hier is een voordeel te behalen dus.

Zoals gezegd is er tegelijk sprake van een lage rente op spaarrekeningen. Ook hier krijgen we regelmatig vragen over. Het aflossen van de hypotheek met dit spaargeld behoort tot de mogelijkheden. Het rendement op spaargeld boven grofweg € 20.000.- is vrijwel te verwaarlozen, doordat hierover in box 3 1,2% vermogensrendementsheffing verschuldigd is. Derhalve zou aflossen van de hypotheek gunstig kunnen zijn, zeker als nog sprake is van een hypotheek die is afgesloten toen de hypotheekrente nog wat hoger was, bijvoorbeeld een rente van 4% tot 5%. Dan is aflossen fiscaal gezien gunstig.

Tegelijk kan dan nog het voordeel behaald worden dat door aflossing een andere verhouding ontstaat tussen de hoogte van de hypotheek en de marktwaarde van de woning. Deze verhouding is weer van invloed op de te betalen hypotheekrente. Echter moet bij dit soort beslissingen altijd in de gaten worden gehouden hoe het financiële plaatje na aflossing eruit ziet. Houd bijvoorbeeld altijd rekening met het behouden van een financiële buffer voor onvoorziene uitgaven en noodgevallen.

Al met al best wat mogelijkheden om op basis van de huidige rentestanden voordeel te behalen. Wij willen benadrukken dat wij via deze weg alleen een inkijk willen geven in de mogelijkheden. Wij zijn geen erkend hypotheekadviseur en dit kan dan ook niet als advies gezien worden! Mocht dit verhaal leiden tot interesse neem dan contact met ons op of met een erkend hypotheekadviseur. Wij kunnen dan eventueel de mogelijkheden nog verder bespreken en doorverwijzen, de hypotheekadviseur kan eventueel direct concreet aan de slag.

5. Premiekorting bij in dienst nemen jongere versoepeld

Het in dienst nemen van een jongere die recht heeft op een werkloosheidsuitkering is al enige tijd interessant, omdat dit een premiekorting met zich meebrengt. Hierdoor zijn feitelijk de lasten voor de werkgever lager. Vanaf 1 juli 2015 is hierin iets veranderd.

De premiekorting geldt al sinds 01-07-2014. Hierin zat een factor met terugwerkende kracht verwerkt, waardoor de regeling effectief al per 01-01-2014 bestaat. De voorwaarden om voor de korting in aanmerking te komen zijn de volgende:

- Het moet gaan om jongere 'met afstand tot de arbeidsmarkt'. Dit betekent in feite dat de jongere óf een werkloosheidsuitkering heeft óf een bijstandsuitkering. Deze uitkering moet er zijn op het moment dat de jongere daadwerkelijk in dienst treedt.
- De werknemer moet in dienst komen voor **minimaal 24 uur**. Tot 1 juli 2015 gold dat het minimum aantal uren per week 32 was.
- De werknemer moet een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen van minimaal 6 maanden.
- De werknemer heeft een zogenaamde doelgroepverklaring nodig. Hierin staat dat hij/zij een uitkering had op het moment dat het dienstverband begint.

De premiekorting geldt voor maximaal 2 jaar. Ook geldt de korting alleen voor de periode dat de werknemer daadwerkelijk in dienst is. De enige wijziging die zich per 1 juli 2015 heeft voorgedaan is de verlaging van het minimale aantal uren. De regeling geldt tot 1 januari 2016. De maximale korting per kalenderjaar bedraagt € 3.500.-.

De verlaging van het minimum aantal uren kan een extra motivatie zijn. Ben je nog op zoek naar een nieuwe arbeidskracht dan is dit zeker het overwegen waard!

De link om alles over deze regeling te vinden is:

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/extra-regelingen-voor-oudere-of-jonge-werknemers/detail/premiekorting-voor-jongere-werknemer>

6. Kort nieuws en tips

Hier volgen nog wat tips en wijzigingen. Dit kan gaan om recente wijzigingen en om wijzigingen van wat minder recente aard, waarvan wij het toch belangrijk vinden om deze nog even onder de aandacht te brengen.

Woningeigenaren in bijzondere situaties

- De termijn voor dubbele hypotheekrenteaftrek bij verhuizing is permanent verlengd tot 3 jaar. Dit kan zijn wanneer de voormalige eigen woning nog niet verkocht is, of wanneer de verhuizing naar de nieuwe woning nog niet heeft plaatsgevonden.
- Ook de herleving van deze driejaarstermijn wordt structureel. Als de woning tijdelijk wordt verhuurd en deze weer leeg komt te staan, dan mag alsnog de resterende termijn van de oorspronkelijke drie jaar weer dubbele hypotheekrenteaftrek plaatsvinden.
- De rente op een restschuld bij verkoop van de eigen woning mag nu 15 jaar worden afgetrokken. Dit in tegenstelling tot 10 jaar, de termijn die hiervoor gold. De restschuld moet zijn ontstaan tussen 29 oktober 2012 en 31 december 2017.

Autobelasting

Inmiddels is duidelijk dat pas per 01-01-2017 diverse wijzigingen zullen worden doorgevoerd. Uitgangspunt was dat per 01-01-2016 fiscale maatregelen op het gebied van brandstof, bijtelling, BPM en motorrijtuigenbelasting zouden ingaan. Deze gaan nu echter pas in per 01-01-2017. Per 01-01-2016 zullen alleen de eisen aangescherpt worden voor de fiscale behandeling van zuinige auto's. Voor de bijtellingen met bijbehorende CO2-uitstoot in 2015 zie:

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privé/aangifte_doen/fiscale_informatie_2015/veranderingen_2015/bijtelling_auto_van_de_zaak

Studerende kinderen

Zoals misschien bekend, is per 01-09-2015 de basisbeurs voor studenten verdwenen. Schuldenvrij de studie afronden is daardoor lastig. Schenkingen aan kinderen kennen een extra vrijstelling mits er aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Ook de financiering van de studie is er daar één van, echter geldt daarbij wel een zeer hoge kostengrens van de studie. Maar gebruik maken van de 'vaste vrijstelling' kan natuurlijk ook altijd. Zie:

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privé/relatie_familie_en_gezondheid/schenken/schenking_krijgen/vrijstelling_voor_de_schenkbelasting/

Investerings

Denk er alvast aan de gedane investeringen gedurende dit kalenderjaar in kaart te brengen! Dan kan hier in de laatste maanden van het jaar nog op geanticipeerd worden. Weten of en wanneer er recht is op de zogenaamde kleinschaligheidsinvesteringsaftrek? Zie:

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/winst/inkomstenbelasting/inkomstenbelasting_voor_ondernemers/investeringsaftrek_en_de_sinvesteringsbijtelling/kleinschaligheidsinvesteringsaftrek_kia