

ST Special lonen 2016

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
2. Van VAR naar voorbeeldovereenkomst.....	3
3. Update werkkostenregeling.....	5
4. Loonheffingen: denk aan privégebruik auto en gebruikelijk loon dga.....	9
5. Wet aanpak schijnconstructies: risico's en verplichtingen.....	12
6. Stimuleringsmaatregelen, subsidies en premiekortingen: laat geen geld liggen	14
7. Pensioenupdate	17
8. Arbeid en arbeidscontracten: ken uw rechten en verplichtingen	19
9. Nieuwe ontslagprocedures en transitievergoeding	21
10. Overige actualiteiten arbeidsrecht	23

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Verschijningsdatum: 7 januari 2016.

1. Inleiding

In deze nieuwsbrief treft u de belangrijkste wijzigingen op personeels- en salarisgebied voor 2016 aan, zodat u weer helemaal op de hoogte bent.

Belangrijkste wijzigingen

De belangrijkste wijzigingen voor 2016 hebben betrekking op:

- Overgang van VAR naar modelovereenkomsten
- Werkkostenregeling
- Loonheffingen varia
- Wet aanpak schijnconstructies
- Stimuleringsmaatregelen
- Update pensioen
- Arbeid en arbeidscontracten
- Ontslagregels
- Wijzigingen WW
- Overige actualiteiten arbeidsrecht

Onze adviseurs informeren en adviseren u graag over deze en andere gebieden. Dus heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen: neem gerust contact met ons op.

2. Van VAR naar voorbeeldovereenkomst

De Verklaring arbeidsrelatie (VAR) verdwijnt en wordt vervangen door voorbeeldovereenkomsten. Dit was in eerste instantie gepland per 1 januari 2016, maar is verder uitgesteld tot 1 april 2016. Hoewel de Eerste Kamer nog moet instemmen met het voorstel worden wel al volop de voorbereidingen getroffen voor de invoering per 1 april 2016. Een kort overzicht van de stand van zaken op dit moment.

VAR

Het was de bedoeling dat opdrachtgevers en opdrachtnemers vanaf 1 januari 2016 zouden gaan werken met door de Belastingdienst beoordeelde en goedgekeurde modelovereenkomsten. De VAR zou dan worden afgeschaft per 1 januari 2016. Omdat er nog te veel onduidelijkheden waren, is de invoering van de voorbeeldovereenkomsten uitgesteld tot – vooralsnog – 1 april 2016. Daarnaast is een implementatietermijn voorgesteld tot eind 2016. Dit betekent dat opdrachtgevers en opdrachtnemers tot eind 2016 de tijd krijgen om hun werkwijze aan te passen aan de werkwijze zoals die is opgenomen in een voorbeeldovereenkomst.

Het is niet nodig om een nieuwe VAR aan te vragen voor 2016 als uw omstandigheden niet wijzigen ten opzichte van uw huidige VAR (2014 of 2015). Verandert uw werk of de omstandigheden waaronder u werkt, dan moet u echter wel een nieuwe VAR aanvragen.

Tip:

Tot 1 april 2016 kunt u zich als opdrachtgever in ieder geval beroepen op de vrijwarende werking van de VAR dat u geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen.

Voorbeeldovereenkomsten

Als de VAR definitief is afgeschaft, kunt u alleen nog vrijwaring krijgen dat u geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen als u werkt volgens door de Belastingdienst beoordeelde en goedgekeurde modelovereenkomsten. Het is overigens niet verplicht om volgens zo'n overeenkomst te werken, maar u krijgt dan niet de gewenste vrijwaring. Op de website van de Belastingdienst is al een groot aantal beoordeelde en goedgekeurde modelovereenkomsten te vinden. U kunt bovendien uw eigen overeenkomst aan de Belastingdienst voorleggen ter goedkeuring.

In feite heeft u dus zelf de keuze of u werkt met een modelovereenkomst of een eigen overeenkomst.

Keuze modelovereenkomst

Het voordeel van werken met een modelovereenkomst is dat u zeker weet dat u geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen. Er moet echter dan wel precies volgens de modelovereenkomst gewerkt worden. Omdat geen situatie hetzelfde is, heeft de Belastingdienst gelukkig een versoepeling aangebracht. In de algemene modelovereenkomsten en de modelovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen zijn de artikelen gemarkeerd die u echt niet mag veranderen. Deze bevatten namelijk de voorwaarden om te bepalen of sprake is van een dienstbetrekking. De niet-gemarkeerde artikelen mag u desgewenst aanpassen of aanvullen, mits dit niet in strijd is met de gemarkeerde artikelen.

Keuze eigen overeenkomst

Werkt u liever met een eigen overeenkomst, dan moet u zelf bepalen of er geen dienstbetrekking in het spel is. Is dit namelijk het geval, dan moet u loonheffingen inhouden en betalen. Het is niet altijd eenvoudig om te bepalen of er wel of geen dienstbetrekking is. Daarom heeft de Belastingdienst [een overzicht](#) gepubliceerd van voorbeeldbepalingen die bijdragen aan het oordeel 'wel of geen dienstbetrekking'.

Zo is bijvoorbeeld een van de kenmerken van een dienstbetrekking de gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Staat dan ook in de overeenkomst dat de opdrachtnemer alle aanwijzingen en instructies moet opvolgen van de opdrachtgever, dan zou dit kunnen duiden op een dienstbetrekking. Staat er daarentegen dat de opdrachtnemer zelf bepaalt hoe hij het werk vormgeeft, dan draagt dit bij aan het oordeel 'geen dienstbetrekking'.

Let op!

U kunt uw eigen overeenkomst altijd voorleggen aan de Belastingdienst. Keurt de Belastingdienst de overeenkomst goed, dan heeft deze dezelfde vrijwarende werking als de gepubliceerde modelovereenkomsten, mits u ook precies volgens uw overeenkomst werkt. Werkt u echter liever met een eigen overeenkomst zonder dat deze is beoordeeld door de Belastingdienst, dan heeft u geen zekerheid vooraf dat u geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen.

Gewenningsperiode

Om u te laten wennen aan het werken met modelovereenkomsten, krijgt u tot 1 januari 2017 de tijd om uw werkwijze aan te passen aan de werkwijze zoals opgenomen in de overeenkomst. Tot die datum hebben beide partijen (opdrachtgever en opdrachtnemer) een inspanningsverplichting. Zij moeten zich inspannen om de arbeidsrelatie zo vorm te geven dat er buiten dienstbetrekking wordt gewerkt. De Belastingdienst houdt gedurende deze implementatiefase toezicht, hanteert een terughoudend handhavingsbeleid en biedt een helpende hand bij de implementatie.

Tip:

Neem voor uw nadere vragen contact met ons op. Ook op de [website van de Belastingdienst](#) is meer informatie te vinden over het verdwijnen van de VAR, de overgangsregeling, het werken met modelovereenkomsten en de implementatietermijn.

3. Update werkkostenregeling

Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling voor alle werkgevers verplicht ingevoerd. Inmiddels zijn we een jaar verder en volgt het eerste afrekenmoment bij de aangifte januari 2016. Daarnaast is vanaf 1 januari 2016 de gebruikelijkheidstoets aangescherpt, wordt het rentevoordeel van een personeelslening niet langer op nihil gewaardeerd en is een aantal vastgestelde bedragen weer aangepast. Hierna volgt daarom een korte update van de werkkostenregeling met onder meer het afrekenen over 2015, de concernregeling, de aanscherping van de gebruikelijkheidstoets, het rentevoordeel van de personeelslening en een aantal veel voorkomende vergoedingen en verstrekkingen.

Afrekening 2015 bij de aangifte januari 2016

Bij overschrijding van de vrije ruimte (1,2% van de totale fiscale loonsom) vindt een eindheffing plaats van 80%. Deze eindheffing moet worden afgedragen bij de aangifte januari 2016, welke uiterlijk eind februari 2016 moet worden ingediend en afgedragen.

Let op!

Als de inhoudingsplicht eindigt, mag niet gewacht worden met afrekenen tot de aangifte van januari, maar moet worden afgerekend in de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht is geëindigd.

Om de afrekening te kunnen doen, moet duidelijk zijn welke vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikkingstellingen zijn aangewezen als eindheffingsbestanddeel. Wanneer en hoe dit aanwijzen uiterlijk moet plaatsvinden, is niet helemaal duidelijk. De staatssecretaris geeft in een besluit aan dat de Belastingdienst gedurende het kalenderjaar uitgaat van aanwijzing als eindheffingsbestanddeel op het moment dat niet individueel verloond wordt. De Belastingdienst gaat ook na afloop van het kalenderjaar nog steeds uit van deze aanname als aan het einde van het kalenderjaar de aanwijzing in de administratie is verwerkt. Deze verwerking is verder vormvrij en kan geschieden in de financiële administratie, maar ook in bijvoorbeeld een Excelbestand.

Tip:

Zorg dat uw administratie op orde is en dat de eindheffingsbestanddelen zijn aangewezen. Hiermee voorkomt u dat de Belastingdienst bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen later alsnog individueel bij uw werknemers belast.

Concernregeling

Uiterlijk bij het indienen van de aangifte januari 2016 kunt u kiezen voor toepassing van de concernregeling. De concernregeling kan door een inhoudingsplichtige samen met een andere inhoudingsplichtige worden toegepast als gedurende het gehele kalenderjaar:

- de inhoudingsplichtige een belang van minimaal 95% heeft in die andere inhoudingsplichtige, of
- die andere inhoudingsplichtige een belang van minimaal 95% heeft in de inhoudingsplichtige, of
- een ander een belang van minimaal 95% heeft in de inhoudingsplichtige, terwijl deze ander ook een belang heeft van minimaal 95% in die andere inhoudingsplichtige.

Bij belang gaat het om een belang in het aandelenkapitaal.

Als gekozen wordt voor de concernregeling, geldt deze voor alle concernonderdelen die het gehele kalenderjaar hebben voldaan aan de eigendomseis van minimaal 95%. Het is dus niet mogelijk om bepaalde concernonderdelen uit te sluiten.

Tip:

De concernregeling kan ook worden toegepast als sprake is van een tussenholding zonder werknemers. Van belang is dat sprake is van een (middellijk) belang van minimaal 95%. In het geval van een moedermaatschappij met een 100%-belang in een tussenholding zonder personeel en daaronder 100% dochtervennootschappen, kan de concernregeling dus worden toegepast tussen de moeder en de dochters.

Door de concerneregeling ontstaat een collectieve ruimte van alle tot het concern behorende inhoudingsplichtigen. De inhoudingsplichtige met de grootste totale fiscale loonsom geeft de eindheffing als gevolg van de overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte aan en draagt deze af.

Let op!

Alle tot het concern behorende inhoudingsplichtigen zijn wel aansprakelijk voor de verschuldigde eindheffing.

Alle inhoudingsplichtigen van het concern zijn verplicht om in hun administratie een aantal vastleggingen te doen, zoals de totale fiscale loonsom, een overzicht van de eindheffingsbestanddelen, gegevens van de andere inhoudingsplichtigen en de gezamenlijk verschuldigde belasting.

Tip:

Stichtingen die in financieel, organisatorisch en economisch opzicht zodanig zijn verweven dat zij een eenheid vormen, kunnen ook de concerneregeling toepassen.

Aanscherping gebruikelijkheidstoets werkkostenregeling

De gebruikelijkheidstoets legt een beperking op aan de vergoedingen en verstrekkingen die u onder kunt brengen in de vrije ruimte. Dit is een lastig criterium, dat inhoudt dat uw vergoedingen en verstrekkingen niet in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht als deze voor meer dan 30% afwijken van hetgeen normaal vergoed of verstrekt wordt.

Per 1 januari 2016 wordt deze toets aangescherpt. Niet alleen de vergoeding of verstrekking zelf moet vanaf dat moment gebruikelijk zijn, maar het moet ook gebruikelijk zijn dat uw werknemer die vergoeding of verstrekking belastingvrij van u krijgt en dat u de belasting via eindheffing voor uw rekening neemt. Zo is het bijvoorbeeld niet gebruikelijk om de belasting over het maandloon van uw werknemers voor uw rekening te nemen.

Tip:

In het Handboek Loonheffingen is opgenomen dat vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar door de Belastingdienst in ieder geval als gebruikelijk worden beschouwd. De aanscherping van het gebruikelijkheidscriterium brengt hierin geen verandering.

Rentevoordeel personeelslening eigen woning bij werknemer belast

Vanaf 1 januari 2016 geldt geen nihilwaardering meer voor het rentevoordeel van een personeelslening eigen woning. Het is ook niet mogelijk om dit voordeel aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte. Het rentevoordeel wordt daarom vanaf 1 januari 2016 individueel belast bij uw werknemer.

Tip:

Voor het rentevoordeel van een personeelslening voor een (elektrische) fiets of elektrische scooter blijft ook na 1 januari 2016 een nihilwaardering gelden.

Veelvoorkomende vergoedingen en verstrekkingen

Maaltijden en consumpties

Consumpties op de werkvloer worden op nihil gewaardeerd. Maaltijden tijdens een dienstreis of een maaltijd met een zakelijke relatie vallen onder een gerichte vrijstelling, omdat dit maaltijden zijn met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Hetzelfde geldt voor de maaltijd van een werknemer die tussen 17.00 en 20.00 uur door zijn werk niet thuis kan eten.

Maaltijden op de werkplek (tenzij dit maaltijden zijn met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter) kunnen worden aangewezen in de vrije ruimte. De waarde van zo'n maaltijd bedraagt (onafhankelijk van het soort maaltijd) in 2016 € 3,25.

Overige maaltijden buiten de werkplek worden gewaardeerd op de factuurwaarde inclusief btw en kunnen worden aangewezen in de vrije ruimte.

Branche-eigen producten

Vergoeding of verstrekking van de aanschaf van een branche-eigen product is gericht vrijgesteld tot maximaal:

- 20% van de waarde in het economisch verkeer van het product,
- met een maximum van € 500 per werknemer per kalenderjaar.

Tip:

Een korting die ook aan klanten wordt verstrekt, vormt geen loon en hoeft bij de berekening van de gerichte vrijstelling dan ook niet te worden meegenomen.

Mobiele telefoon, tablet, computer, gereedschappen

De mobiele telefoon, de tablet, de computer en gereedschappen die de werkgever noodzakelijk acht voor de uitoefening van het werk van de werknemer, vallen onder een gerichte vrijstelling. Ook de vergoedingen en verstrekkingen die hiermee direct verband houden (en welke de werkgever noodzakelijk acht voor de uitoefening van het werk van de werknemer), zoals programmatuur, een mobiel telefoonabonnement en het internetgebruik thuis, kunnen onder dezelfde gerichte vrijstelling vallen.

Let op!

De vergoeding van het abonnement voor een vaste telefoonaansluiting thuis kan nooit gericht vrijgesteld zijn, omdat de vrijstelling alleen geldt voor mobiele communicatiemiddelen.

Voorwaarde voor de gerichte vrijstelling is wel dat voldaan wordt aan de redelijkheidstoets: een redelijk handelende werkgever moet de voorziening noodzakelijk kunnen achten. Daarnaast geldt als voorwaarde dat de werknemer verplicht is de voorziening terug te geven of de restwaarde te vergoeden indien de voorziening niet langer noodzakelijk is voor het vervullen van de dienstbetrekking. Voorzieningen die door toepassing van een cafetarieregeling worden vergoed of verstrekt, zijn expliciet uitgesloten van de gerichte vrijstelling.

Let op!

Voor de bestuurder of commissaris geldt een zwaardere bewijslast. De gerichte vrijstelling geldt dan alleen als aannemelijk wordt gemaakt dat het om een voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking gebruikelijke voorziening gaat.

Kerstpakket, banketstaaf met Sinterklaas

Het kerstpakket kan tegen de factuurwaarde inclusief btw worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte. Bestaat het kerstpakket uit een voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking noodzakelijke tablet, dan is deze echter gericht vrijgesteld.

Ook de chocoladeletter of banketstaaf met Sinterklaas kan tegen de factuurwaarde inclusief btw worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte. Is de factuurwaarde van dit sinterklaasgeschenk echter niet hoger dan € 25 (inclusief btw), dan betreft het volgens rechtbank Gelderland een klein geschenk dat geen loon vormt.

Tip:

De banketstaaf die op de werkplek genuttigd wordt, betreft een consumptie op de werkplek die op nihil gewaardeerd wordt.

Kleding

Voor verstrekte of ter beschikking gestelde werkkleding geldt een nihilwaardering. Werkkleding is:

- kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen;
- kleding die voorzien is van een of meer logo's met een oppervlakte van samen minimaal 70 cm²;
- kleding die achterblijft op de werkplek.

Werkschoenen kunnen worden aangemerkt als werkkleding en worden onder dezelfde voorwaarden ook op nihil gewaardeerd. Daarnaast zijn werkschoenen gericht vrijgesteld als ze kunnen worden aangemerkt als een arbovoorziening.

Parkeren

Parkeren op de werkplek is op nihil gewaardeerd. Parkeren elders wordt geacht deel uit te maken van de gericht vrijgestelde vergoeding van € 0,19 per kilometer. Een aparte vergoeding voor parkeren kunt u wel aanwijzen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte. De vergoeding van parkeerkosten van een auto van de werkgever vormt intermediaire kosten.

Personeelsfeest

Een personeelsfeest op de werkplek wordt op nihil gewaardeerd. Een personeelsfeest buiten de deur kan worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte.

Let op!

Nuttigen de werknemers tijdens een personeelsfeest op de werkplek een maaltijd, dan moet u € 3,25 (bedrag 2015: € 3,20) per maaltijd tot het loon rekenen of aanwijzen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte.

Een personeelsfeest met een overheersend zakelijk karakter is gericht vrijgesteld, ook als dit feest plaatsvindt op een externe locatie.

4. Loonheffingen: denk aan privégebruik auto en gebruikelijk loon dga

Verlaging tarieven, verlenging tariefschijven, wijzigingen heffingskortingen

Het tarief in de derde schijf is per 1 januari 2016 verlaagd naar 40,40% (2015: 42%). Daarnaast loopt deze derde schijf door tot € 66.421 (2015: € 57.585). Deze verlaging van het tarief in combinatie met een verlenging van de tariefschijf lijkt een gunstig effect te kunnen hebben op de loonstrookjes in januari 2016, maar voor inkomens boven het minimum kon dit nog weleens tegenvallen:

- In 2016 wordt de algemene heffingskorting van € 2.242 (2015: € 2.203) namelijk volledig afgebouwd vanaf een inkomen van € 19.922 (2015: € 19.822) naar nihil (in 2015 stopte de afbouw nog op een algemene heffingskorting van € 1.342). Bovendien bedraagt het afbouwpercentage 4,822% (tegenover 2,32% in 2015). De afbouw gaat dus ruim twee keer zo snel als in 2015 en stopt bovendien niet totdat een heffingskorting van nihil is bereikt.
- Daarnaast wordt weliswaar de maximale arbeidskorting voor lagere inkomens verhoogd naar € 3.103 (2015: € 2.220), maar wordt deze ook al vanaf een inkomen van € 34.015 (2015: € 49.770) met 4% afgebouwd naar nihil (in 2015 bestond nog recht op een arbeidskorting van minimaal € 184). De afbouw begint dus bij een veel lager inkomen dan in 2015 en stopt bovendien niet totdat een heffingskorting van nihil is bereikt.

Voor ouders met jonge kinderen is er nog wel een voordeeltje: de maximale inkomensafhankelijke combinatiekorting is verhoogd naar € 2.769 (2015: € 2.152). Dit bedrag wordt bij een lager inkomen bereikt, omdat het olooppercentage in 2016 6,159 bedraagt (2015: 4%).

De werkbonus is een korting op te betalen belasting (een heffingskorting). De bonus kan alleen worden toegepast door werknemers van een bepaalde leeftijd en met een bepaald arbeidsinkomen. De leeftijd om de werkbonus toe te passen, is per 1 januari 2016 verhoogd van 61 jaar naar 62 jaar.

Wijziging bijtelling privégebruik auto

De CO₂-grenzen en bijtellingspercentages voor auto's die in 2016 voor het eerst op naam worden gesteld, zijn vanaf 1 januari 2016 als volgt (deze percentages blijven 60 maanden geldig):

Bijtelling	CO ₂ -uitstoot (gr/km)
4%	0
15%	Van 0 tot en met 50
21%	Van 51 tot en met 106
25%	Vanaf 107

Volgens de huidige plannen geldt vanaf 2017 voor alle auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 50 gr/km een bijtellingspercentage van 22% gedurende 60 maanden.

Tip:

Een nieuwe auto met een CO₂-uitstoot van meer dan 106 gr/km zal volgens de huidige plannen bij aanschaf in 2017 gedurende 60 maanden onder een bijtelling van 22% vallen, terwijl diezelfde auto bij aanschaf in 2016 gedurende 60 maanden een bijtelling van 25% krijgt. Dit kan reden zijn om de nieuwe auto pas in 2017 aan te schaffen.

Gebruikelijk loon directeur-grotaandehouder (dga)

Dga's hebben ook in 2016 te maken met strenge regels rondom hun loon. In 2016 moet een dga een loon ontvangen ter hoogte van het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- Het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of de daarmee verbonden vennootschappen (lichamen). Dat zijn alle vennootschappen:
 - waarin de bv een belang heeft van minimaal 1/3,
 - die ten minste een belang hebben van minimaal 1/3 in de bv,
 - en waarin een ander een belang heeft van minimaal 1/3, terwijl deze ander ook een belang heeft van minimaal 1/3 in de bv;
- € 44.000.

Een lager loon is mogelijk als de bv aannemelijk maakt dat het aldus vastgestelde loon hoger is dan 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Het loon kan dan worden vastgesteld op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Is echter 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager dan € 44.000, dan wordt het loon niet vastgesteld op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking, maar op het laagste van de volgende bedragen:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- € 44.000.

Voorbeeld:

Het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking bedraagt € 48.000. Het loon van de meest verdienende werknemer bedraagt € 46.000. Op grond van de hoofdregel moet het loon van de dga dan worden vastgesteld op € 46.000. De dga kan echter aannemelijk maken dat 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is (namelijk € 36.000). Het loon wordt ingevolge deze tegenbewijsregeling dan vastgesteld op € 44.000.

Bedraagt het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking uit dit voorbeeld echter € 42.000, dan mag het loon ingevolge de tegenbewijsregeling worden vastgesteld op € 42.000.

Andere regels verzekeringsplicht werknemersverzekeringen dga

De regeling aanwijzing dga geeft regels wanneer een dga wel of niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Deze regeling is vanaf 1 januari 2016 op een aantal punten gewijzigd. De volgende dga's zijn vanaf 1 januari niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen:

- De bestuurder die, al dan niet samen met zijn partner, een dusdanig aantal aandelen bezit dat hij over zijn eigen ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden.
- De bestuurder die, al dan niet samen met zijn partner en (aangetrouwde) familie tot en met de 3^e graad, een dusdanig aantal aandelen bezit die ten minste 2/3 van de stemmen vertegenwoordigen zodat hij (al dan niet met zijn familie) over zijn eigen ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden.
- De bestuurders die een gelijk of bijna gelijk deel van het kapitaal bezitten en tezamen alle aandelen in de vennootschap bezitten.

Het voorgaande geldt ook voor een bestuurder die via een rechtspersoon waarvan hij bestuurder is of via een vennootschap waarin hij aandelen bezit een dusdanig invloed heeft in de vennootschap dat hij over zijn eigen ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden.

De bestuurder moet statutair bestuurder zijn, dat wil zeggen bij eerste oprichting van de vennootschap of later door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zijn benoemd als bestuurder. Voorts moet de bestuurder ten minste direct of indirect aandelen bezitten in de vennootschap. Het beslissen over eigen ontslag of het niet tegen zijn eigen wil ontslagen kunnen worden, moet worden beoordeeld op grond van de statuten. Een eventuele aanvullende (niet-statutaire) stemovereenkomst wordt voor de beoordeling van de werknemersverzekeringen niet meegenomen.

Let op!

De beoordeling van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen is niet eenvoudig. Neem daarom voor meer informatie contact op met onze adviseurs.

Inlenersaansprakelijkheid

Als u weleens personeel inleent voor uw onderneming loopt u het risico op hoge boetes. U kunt aansprakelijk worden gesteld voor de door de uitlener te betalen afdracht van loonheffingen en btw als u de zaken niet goed geregeld heeft. Ook moet u ervoor waken dat u met een geregistreerde uitlener zaken doet (www.waadichcek.nl).

Van inlenen is sprake als personeel dat in dienst is bij een andere ondernemer in uw onderneming onder uw leiding of toezicht werkzaamheden verricht. De andere ondernemer kan een uitzendbureau zijn, maar bijvoorbeeld ook een collega-ondernemer die zijn personeel (tijdelijk) aan u uitleent.

Let op!

De aansprakelijkheid geldt voor loonheffingen en btw. Indien de verleggingsregeling van toepassing is, geldt de aansprakelijkheid niet voor de btw.

Per 1 januari 2016 is de G-rekening 1.5 ingevoerd. De G-rekening 1.5 is een sobere basisvariant van de huidige G-rekening, waarbij een aantal noodzakelijke functies is gemoderniseerd en geautomatiseerd. De mutaties op de G-rekening worden door de banken geautomatiseerd bijgehouden en verzonden naar de Belastingdienst. De hoofdfunctie van de G-rekening, de vrijwarende werking, blijft intact. Tegelijkertijd met de invoering van de G-rekening 1.5 is vanaf 1 januari 2016 ook de mogelijkheid om rechtstreeks vrijwarend te storten op zogenaamde WKA-depots bij de Belastingdienst vervallen.

Stand van zaken crisisheffing

De crisisheffing is een heffing die in 2013 en 2014 geheven werd van de werkgever die werknemers in dienst had die in het voorafgaande jaar een loon genoten hoger dan € 150.000 per jaar. De heffing bedroeg 16% van het deel van het loon boven € 150.000. Werkgevers hebben massaal bezwaar gemaakt tegen de crisisheffing. Onlangs heeft een advocaat-generaal een advies aan de Hoge Raad gegeven dat voor sommige werkgevers een gunstige uitkomst kan betekenen.

In het advies van de advocaat-generaal is opgenomen dat de terugwerkende kracht van de crisisheffing 2013 niet is toegestaan. Als de Hoge Raad dit advies overneemt, mag het loon van werknemers dat voor 25 mei 2012 al hoger was dan € 150.000 niet in de crisisheffing worden betrokken. Voor de crisisheffing 2014 betekent dit dan dat waarschijnlijk het loon van werknemers dat voor 17 september 2013 al hoger was dan € 150.000 niet in de crisisheffing mag worden betrokken.

Let op!

Adviezen van een advocaat-generaal worden vaak, maar niet altijd door de Hoge Raad overgenomen. Het is daarom wachten op de definitieve beslissing van de Hoge Raad.

Contractloon en contracturen per week in aangifte loonheffingen

Vanaf 1 januari 2016 moet u in uw aangifte loonheffingen het contractloon en de contracturen per week van uw werknemers invullen. Het contractloon is het vaste brutoloon dat u met uw werknemer in een individuele arbeidsovereenkomst of ingevolge een cao bent overeengekomen. De contracturen zijn het vaste aantal uren per week dat u met uw werknemer in een individuele arbeidsovereenkomst of ingevolge een cao bent overeengekomen. U vult het contractloon in dat geldt op de laatste dag van het aangiftetijdvak.

Let op!

Het invullen van deze gegevens heeft geen fiscale achtergrond. Het CBS heeft de gegevens nodig als gevolg van Europese regelgeving.

Arbeidskorting op jaaropgaaf

Vanaf 2016 bent u wettelijk verplicht om de arbeidskorting die u via de reguliere tijdvaktabel heeft verrekend op de jaaropgaaf van uw werknemer te vermelden.

5. Wet aanpak schijnconstructies: risico's en verplichtingen

In 2015 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet aanpak schijnconstructies (de WAS). Een aantal maatregelen uit deze wet is al per 1 juli 2015 ingegaan. Andere maatregelen zijn per 1 januari 2016 ingegaan of gaan in de loop van 2016 in. Houd rekening met de aansprakelijkheid die voortvloeit uit deze wet en uw verplichtingen omtrent de wijze waarop u loon en kostenvergoedingen specificeert en uitbetaalt.

Wet aanpak schijnconstructies

De Wet aanpak schijnconstructies moet ervoor zorgen dat iedereen die in Nederland werkt, ook daadwerkelijk het loon krijgt waar hij of zij recht op heeft. De wet gaat uitbuiting, onderbetaling van werknemers en oneerlijke concurrentie tegen.

Sommige maatregelen zijn al per 1 juli 2015 en 1 januari 2016 ingegaan. Andere gaan in per 1 juli 2016:

- per 1 juli 2015: ketenaansprakelijkheid achterstallig loon, onderlinge informatie-uitwisseling;
- per 1 januari 2016: verplichte girale uitbetaling minimumloon, specificatie kostenvergoeding, publicatie gecontroleerde bedrijven;
- per 1 juli 2016: verbod op inhouding en verrekening.

Ketenaansprakelijkheid achterstallig loon

Vanaf 1 juli 2015 geldt een ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgevers voor een juiste betaling van het overeengekomen loon. Verricht een werknemer van een andere werkgever in het kader van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk werkzaamheden voor u of leent u een werknemer van een andere werkgever in, dan kan deze werknemer u hoofdelijk aansprakelijk stellen als zijn formele werkgever zijn loon niet (volledig) aan hem betaalt. De werknemer zal eerst zijn werkgever moeten aanspreken. Betaalt deze het loon niet (volledig), dan kan de werknemer de opdrachtgever aanspreken en als die niet kan betalen, diens opdrachtgever, net zo lang tot het eind van de keten bereikt is.

De rechter oordeelt of u als opdrachtgever aansprakelijk bent voor het betalen van het achterstallig loon. U kunt een aantal maatregelen nemen om te controleren of u met betrouwbare bedrijven samenwerkt. Bijvoorbeeld:

- Controleer de inschrijving bij de Kamer van Koophandel;
- Controleer of de uitzendorganisatie staat ingeschreven bij de [Stichting Normering Arbeid](#);
- Beoordeel de keurmerken van het bedrijf (zoals de VCA-certificering in de bouw);
- Beoordeel of de loonbelasting tijdig wordt betaald (hiervoor kunt u verzoeken om een verklaring betalingsgedrag bij het bedrijf; deze verklaring wordt afgegeven door de Belastingdienst);
- Beoordeel of sprake is van een eerlijke prijs: een te lage prijs moet ergens gecompenseerd worden en mogelijk draait u daar zelf later voor op als u aansprakelijk gesteld wordt voor het achterstallige loon van de werknemer;
- Zorg voor een goed contract met duidelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en leg de verplichting op om deze voorwaarden ook te laten gelden voor bedrijven verderop in de keten.

Let op!

Als u voorgaande maatregelen neemt, zal een rechter eerder geneigd zijn om u niet aansprakelijk te houden. Zij bieden echter geen vrijwaring. Blijf daarom altijd alert, denk na over maatregelen om te voorkomen dat u aansprakelijk wordt gesteld en grijp in ieder geval in als u merkt dat uw opdrachtnemer/uitlener zijn werknemers niet meer (volledig) betaalt.

Onderlinge informatie-uitwisseling

Werkgevers- en werknemersorganisaties en de inspectie SZW gaan informatie uitwisselen als zij vermoeden dat een werkgever de cao-afspraken niet nakomt.

Verplichte girale betaling van het minimumloon

Vanaf 1 januari 2016 bent u verplicht ten minste het netto wettelijk minimumloon giraal over te maken naar uw werknemer. Het netto wettelijke minimumloon bedraagt over het algemeen het bruto wettelijk

minimumloon verminderd met de wettelijke verplichte en toegestane inhoudingen, zoals loonheffingen en pensioenpremies. Het bedrag boven het netto wettelijk minimumloon mag nog wel contant betaald worden. Ook het vakantiegeld mag u nog contant betalen.

Tip:

Uw werknemer houdt de bevoegdheid om een volmacht te verlenen het loon aan een derde te betalen. De verplichting om het minimumloon giraal te betalen, verandert hier niets aan. Ook bij een beslaglegging of loonbeslag kunt u nog steeds minder uitbetalen dan het netto wettelijk minimumloon.

Specificatie van kostenvergoedingen op de loonstrook

Als in het bruto overeengekomen loon elementen zijn opgenomen waarvan kan worden aangenomen dat deze betaald worden ter bestrijding van kosten die voor het werk zijn gemaakt, moeten deze elementen (onkostenvergoedingen) vanaf 1 januari 2016 apart op de loonstrook gespecificeerd worden. Deze verplichting geldt niet als het loon exclusief deze kostenvergoedingen meer bedraagt dan het netto wettelijk minimumloon. De verplichting geldt ook niet voor kostenvergoedingen die u naast het brutoloon bent overeengekomen. Deze kostenvergoedingen vormen immers geen onderdeel van het overeengekomen loon en kunnen er derhalve ook niet voor zorgen dat dit loon minder bedraagt dan het netto wettelijk minimumloon.

Uit de specificatie moet duidelijk worden waarvoor de kostenvergoeding is bedoeld. U kunt hiervoor algemene termen gebruiken, bijvoorbeeld huisvesting, maaltijden, dienstreizen et cetera. U hoeft op de loonstrook dus niet te specificeren wanneer maaltijden zijn gebruikt of welke dienstreizen zijn gemaakt. De omschrijving 'algemene kostenvergoeding' is echter onvoldoende gespecificeerd.

Gepubliceerde lijst van gecontroleerde bedrijven

De Inspectie SZW gaat de namen bekendmaken van alle gecontroleerde bedrijven. Zo ontstaat een lijst van bedrijven die de regels naleven en bedrijven die werknemers onderbetalen. U kunt dus beoordelen of het bedrijf waarmee u in zee gaat gecontroleerd is en zo ja, of het zich aan de regels houdt.

Verbod op inhoudingen en verrekeningen

Vanaf 1 juli 2016 geldt een verbod op inhoudingen of verrekeningen op het minimumloon of het uitbetalen van een deel van het minimumloon als kostenvergoeding. Inhoudingen of verrekeningen zijn nog wel toegestaan met bedragen boven het netto wettelijk minimumloon of met de vakantiebijslag.

Let op!

Het verbod op inhouding geldt niet voor loonheffingen en pensioenpremies. Hiervoor is immers een wettelijke grondslag. Bent u op grond van een cao verplicht iets in te houden, dan moet u wel rekening houden met het verbod en mag u niet inhouden indien u daardoor minder uitbetaalt dan het wettelijk minimumloon. Dezelfde geldt voor inhoudingen ingevolge een ANW-gat of WIA-hiaatverzekering, inhoudingen voor een personeelsvereniging, de premie aanvullende zorgverzekering et cetera.

Heeft u uw werknemer een voorschot op zijn loon betaald, dan mag u dit voorschot verrekenen, ook als u daardoor minder uitbetaalt dan het netto wettelijk minimumloon. Hiervoor gelden als voorwaarden dat:

- u de verrekening vooraf schriftelijk met uw werknemer overeengekomen bent, en
- het saldo van het voorschot en de betaling waarop dit voorschot verrekend is, minimaal gelijk is aan het netto wettelijk minimumloon.

6. Stimuleringsmaatregelen, subsidies en premiekortingen: laat geen geld liggen

Ook in 2016 zijn er weer maatregelen om investeren in personeel te stimuleren.

Afdrachtvermindering Speur- & Ontwikkelingswerk

Per 1 januari 2016 is de Research & Developmentaftrek (RDA) samengevoegd met de WBSO. In verband met de samenvoeging, is de S&O-afdrachtvermindering aangepast. Enkele wijzigingen op een rij:

- Het schijventarief en de schijfgrenzen worden aangepast. De eerste schijf loopt tot € 350.000 (2015: € 250.000) en de afdrachtsvermindering hierover bedraagt 32% (2015: 35%), daarboven bedraagt de afdrachtsvermindering 16% (2015: 14%).
- Het starterspercentage in de eerste schijf gaat van 50% naar 40%. Voor starters bedraagt de afdrachtsvermindering in de eerste schijf (tot € 350.000) daarom 40%, daarboven bedraagt de afdrachtsvermindering ook voor starters 16%.
- Het plafond in de S&O-afdrachtvermindering (2015: € 14.000.000) vervalt.
- Er wordt ter vervanging van het forfait in de RDA een forfait in de S&O-afdrachtvermindering geïntroduceerd. Tot 1800 S&O-uren bedraagt het forfait € 10 per uur, daarboven € 4 per uur.
- Publieke kennisinstellingen worden uitgesloten van de regeling.
- Het bedrag van de afdrachtsvermindering wordt niet alleen maar gebaseerd op de S&O-loonkosten, maar ook op de overige S&O-kosten en -uitgaven.

Heeft u in de afgelopen jaren een RDA-beschikking gehad voor een 20%-deel van de S&O-uitgaven van € 1 mln of meer, dan geldt een overgangsregeling. De resterende 20%-delen mag u in de komende kalenderjaren nog opvoeren onder de nieuwe samengevoegde regeling.

Tip:

RVO.nl heeft een handleiding opgesteld voor de WBSO 2016. Deze is terug te vinden op de site van RVO.nl onder [publicaties](#).

WBSO aanvragen voor 2016 is nog steeds mogelijk. Heeft u werknemers in dienst, dan moet uw aanvraag volgens vaste regel minstens één kalendermaand voor de start van de innovatiewerkzaamheden binnen zijn bij RVO.nl. Wilt u vanaf 1 maart 2016 gebruikmaken van de WBSO, dien uw aanvraag dan in uiterlijk 31 januari 2016.

Subsidieregeling Praktijkleren

De subsidie Praktijkleren is een compensatie voor de kosten die een werkgever maakt voor begeleiding van een deelnemer/student. De subsidie loopt via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

De subsidie Praktijkleren is bedoeld voor de volgende doelgroepen:

- leer-werktraject vmbo,
- BBL-traject in het mbo,
- duaal en deeltijd hbo-traject techniek (inclusief sector 'agro'),
- tijdelijke aanstellingen bij universiteit of onderzoeksinstituut voor bekwaliging tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper,
- werknemers die een promotieonderzoek doen.

De voorwaarden voor subsidiëring van de plaatsen in het mbo en hbo zijn op hoofdlijnen als volgt:

- De deelnemer moet een volledig onderwijsprogramma volgen voor een erkend kwalificerend diploma (dus geen deelcertificaten) bij een in het Crebo of Croho geregistreerde opleiding.
- Uitsluitend de werkgever die de praktijkleerplaats of werk-leerplaats zelf verzorgt (erkend leerbedrijf) ontvangt de subsidie, dus niet een werkgever die louter als intermediair optreedt.

Aanvragen van de subsidie kan via een digitaal aanvraagformulier dat de werkgever uiterlijk vóór 15 september moet invullen. De verdeling van de beschikbare 'subsidiepot' vindt jaarlijks plaats na afloop van het studiejaar over alle kwalificerende werkgevers die tijdig een aanvraag hebben ingediend, op basis van het aantal aanvragen. Het bedrag per plaats is gemaximeerd op € 2.700.

Latere uitbetaling premiekortingen

Vanaf 2016 keert de Belastingdienst het bedrag voor de premiekorting werkeloze jongeren, ouderen en/of arbeidsgehandicapten in één keer uit na afloop van het jaar. Voor de hoogte van de korting kijkt de Belastingdienst bovendien niet alleen meer naar de werkgeverspremies, maar naar de totale loonbelasting die u afdraagt. Ook een kleine werkgever heeft daardoor eerder recht op de volledige premiekorting.

Premiekorting jongere werknemer

Heeft u voor de jaarwisseling iemand in dienst genomen met een WW- of bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 tot en met 26 jaar, dan komt u in aanmerking voor een premiekorting van € 3.500 per jaar. Het gaat om een regeling van tijdelijke aard die gericht was op nieuwe banen in de periode 1 januari 2014 tot 1 januari 2016.

De premiekorting geldt op jaarbasis per aangenomen werknemer gedurende de periode dat de werknemer in dienst is, met een maximum van twee jaar (uiterlijk dus tot en met 31 december 2017). De premiekorting bedraagt € 3.500 per jaar. Er moet sprake zijn van ten minste een halfjaarcontract. Daarnaast moet het gaan om banen van ten minste 32 uur per week. (Voor dienstbetrekkingen die starten op of na 1 juli 2015 gold een verlaagde eis van ten minste 24 uur per week.)

Premiekorting 56-plussers of arbeidsgehandicapte (mobiliteitsbonus)

Neemt u iemand in dienst van 56 jaar en ouder die, voordat hij bij u in dienst treedt, een uitkering (bijvoorbeeld WW, WAO, WAZ, Wajong et cetera) heeft genoten, dan heeft u bij een werkweek van 36 uur of meer recht op een premiekorting van € 7.000 per jaar. Bedraagt de werkweek minder uren, dan wordt de premiekorting naar evenredigheid verminderd. Zolang de werknemer bij u in dienst is, heeft u recht op deze korting (met een maximum van drie jaar).

Deze premiekorting was ook voor het jaar 2016 al van toepassing. Voor 2015 gold zelfs een lagere leeftijdsgrens van 50-plus. Heeft u in het verleden deze premiekorting niet toegepast, terwijl u daar mogelijk wel recht op had? Neem dan contact met ons op. Mogelijk kunt u de premiekorting alsnog met terugwerkende kracht aanvragen.

Let op!

Heeft u een werknemer in dienst waarvoor u geen recht heeft op de premiekorting omdat deze werknemer bijvoorbeeld pas 56 jaar is geworden toen hij al in dienst was bij u, dan heeft u bij ontslag en weer indiensttreding van deze werknemer pas recht op de premiekorting als de werknemer na 6 maanden weer in dienst treedt bij u. Daarnaast blijft de voorwaarde gelden dat de werknemer een uitkering geniet op het moment van indiensttreding.

Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer in 2016 omlaag

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer gaat in 2016 flink omlaag, in sommige situaties zelfs van € 7.000 naar € 2.000 per jaar.

De premiekorting arbeidsgehandicapten werknemer kon u in 2015 onder meer toepassen voor werknemers met een WIA-uitkering, met een Wajong-uitkering of een Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening). De premiekorting bedroeg € 7.000 per jaar, behalve voor de werknemer met een Wajong-uitkering waarbij de premiekorting over het algemeen € 3.500 per jaar bedroeg.

In 2016 kunt u de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer toepassen voor een grotere groep, namelijk de gehele doelgroep banenafpraak. Naast de hiervoor al genoemde werknemers, kunt u de korting in 2016 ook toepassen voor de werknemer met een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekende), een ID-baan (In- en doorstroombaan) en voor werknemers die de gemeente moet ondersteunen bij het vinden van werk en die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Voor de werknemer met een WIA-uitkering bedraagt de premiekorting in 2016 nog € 7.000 jaar. Voor de overige hiervoor genoemde werknemers bedraagt de premiekorting in 2016 € 2.000 per jaar.

Let op!

Dit betekent een aanzienlijke verlaging voor met name de werknemer met een Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening). In 2015 bedroeg de premiekorting voor deze werknemer nog € 7.000 per jaar, terwijl deze in 2016 nog maar € 2.000 bedraagt. Voor de werknemer met een Wajong-uitkering is de daling over het algemeen iets lager, van € 3.500 in 2015 naar € 2.000 in 2016.

Doorwerkende AOW'er verzekerd voor de ziektewet

Een werknemer die na zijn AOW blijft doorwerken, is vanaf 2016 verzekerd voor de ziektewet (mits hij verzekerd is voor de werknemersverzekeringen). U betaalt hiervoor geen premies. Bij ziekte van de AOW'er betaalt het UWV de ZW-uitkering en verhaalt deze op u.

Loonkostenvoordeel vanaf 2017

Werkgevers die werknemers in dienst hebben met een loon tussen de 100% en 120% van het wettelijk minimumloon hebben vanaf 2017 een loonkostenvoordeel. Dit voordeel kan oplopen tot € 1,01 per verloond uur. Het loonkostenvoordeel wordt lage-inkomenvoordeel (LIV) genoemd en geldt alleen als een werknemer minimaal 1248 verloonde uren per jaar bij de werkgever maakt.

7. Pensioenupdate

Pensioen in eigen beheer

Voor het pensioen in eigen beheer wordt al jarenlang gezocht naar een oplossing voor de knelpunten. Een belangrijk knelpunt is het onderscheid tussen de commerciële en fiscale waarderingsregels van het pensioen in eigen beheer. Die waarderingsverschillen beperken bijvoorbeeld het uitkeren van dividend. Op 17 december 2015 is een brief van staatssecretaris Wiebes verschenen met twee oplossingsrichtingen voor de problemen met het eigenbeheerpensioen.

Oudedagssparen in eigen beheer

Een mogelijke oplossing is het oudedagssparen in eigen beheer. Het oudedagssparen in eigen beheer (OSEB) fungeert als een 'spaarpotje' voor uw oude dag. U mag dan jaarlijks een bepaald percentage van uw loon opzij zetten binnen uw bv. Voor uw bv vormt het opgebouwde oudedagsspaarpotje vreemd vermogen. Uw bestaande, in eigen beheer opgebouwde pensioenverplichting kan geruisloos tegen fiscale waarde worden omgezet in een oudedagsspaarverplichting. Geruisloos wil zeggen dat er geen loonheffing of vennootschapsbelasting is verschuldigd. Fiscale waarde is de waarde van het opgebouwde pensioen in eigen beheer op de fiscale balans van de bv. Doordat omzetting naar een OSEB geschiedt tegen fiscale waarde ziet u wel gedeeltelijk af van uw opgebouwde pensioenrechten. Voor die omzetting is dan ook instemming vereist van u en uw partner.

Uitfaseren met afkoop

De tweede oplossingsrichting is het afschaffen van pensioen in eigen beheer zonder hiervoor iets anders aan te bieden, oftewel uitfaseren met een afkoopfaciliteit. Ook voor deze oplossing is instemming vereist van u en uw partner. Bij deze oplossing komt er een einde aan het in eigen beheer opbouwen van een oudedagsvoorziening. Het in eigen beheer opgebouwde pensioen kan worden afgekocht tegen fiscale waarde. Daarvoor komt een eenmalige afkoopfaciliteit in de vorm van een 80%-regeling. Dat wil zeggen dat u afrekent (u betaalt loonbelasting) over 80% van de fiscale waarde (afkoopsom) van het opgebouwde pensioen in eigen beheer. Verder bent u geen revisierente verschuldigd.

Hoe nu verder?

Er liggen twee concrete oplossingsrichtingen voor het pensioen in eigen beheer. De Tweede Kamer is nu aan zet, want er moet een keuze worden gemaakt. Beide oplossingsrichtingen tezamen is wat staatssecretaris Wiebes betreft geen optie. Mocht de Tweede Kamer vóór 19 februari 2016 kiezen voor hetzij OSEB, hetzij afschaffen van het pensioen in eigen beheer, dan volgt zo snel mogelijk een conceptwetsvoorstel waarin de uiteindelijke oplossing verder is uitgewerkt. De praktijk mag hierop nog reageren. De nieuwe regeling kan dan mogelijk al ingaan per 1 januari 2017.

Beperkte bijbetalingsplicht bij waardeoverdracht van pensioen

Verandert uw werknemer van werkgever, dan mag hij zijn opgebouwde pensioenaanspraken meenemen naar de pensioenregeling van zijn nieuwe werkgever. Tot 1 januari 2015 had de werknemer zes maanden de tijd om een verzoek tot waardeoverdracht in te dienen bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Die aanvraagtermijn is komen te vervallen.

Let op!

Het recht op waardeoverdracht met een onbepaalde aanvraagtermijn geldt alleen bij een baanwissel vanaf 1 januari 2015 waarbij de werknemer nieuwe pensioenaanspraken in een nieuwe pensioenregeling verwerft.

Een waardeoverdracht kan grote financiële gevolgen voor bedrijven hebben. Deze treden vooral op bij waardeoverdracht van pensioenaanspraken op basis van eindloon- en middelloonregelingen. Daarom zijn de bijbetalingslasten voor alle werkgevers tijdelijk beperkt tot € 15.000 per geval. Moet u als werkgever bij de waardeoverdracht meer dan € 15.000 bijbetalen en meer dan 10% van de overdrachtswaarde, dan hoeft u hier niet aan mee te werken. De (ex-)werknemer blijft dan deelnemer in uw pensioenregeling. Is op een later moment de bijbetaling minder dan € 15.000, dan kan hij alsnog om waardeoverdracht vragen.

Tip:

De tijdelijke beperking van de bijbetalingslasten geldt al sinds 1 januari 2013 voor kleine werkgevers, maar geldt nu met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015 voor alle werkgevers.

Keuzevrijheid met premiepensioenovereenkomst

Steeds meer werknemers bouwen hun pensioen op via een premie- of kapitaalovereenkomst. Bij pensioeningangsdatum wordt dan het opgebouwde pensioenpotje omgezet in een vaste levenslange pensioenuitkering. Door met name de lage rentestand valt de pensioenuitkering tegenwoordig in veel gevallen veel lager uit dan waar de werknemer op had gerekend.

Voor een optimaler pensioenresultaat krijgen werknemers die deelnemen aan een premie- of kapitaalovereenkomst straks de mogelijkheid om uiterlijk op pensioendatum te kiezen tussen een vast pensioen, een variabel pensioen of een combinatie van beide. Deze keuzemogelijkheid is opgenomen in een nieuw wetsvoorstel 'Variabele pensioenuitkering'. Het is de bedoeling dat dit wetsvoorstel wordt ingevoerd per 1 juli 2016.

Pensioen 1-2-3 vanaf 1 juli 2016 verplicht

Vanaf 1 juli 2016 is de Pensioen 1-2-3 verplicht. De Pensioen 1-2-3 betreft de nieuwe opbouw van pensioeninformatie die de pensioenuitvoerder verplicht is te verstrekken aan nieuwe werknemers binnen 3 maanden na indiensttreding. De 1-2-3 verwijst naar de diverse lagen in deze informatie:

- Laag 1 betreft de basisinformatie die een pensioenuitvoerder actief aan een werknemer moet verstrekken na indiensttreding. Laag 1 vervangt de huidige startbrief.
- Laag 2 betreft een nadere uitleg van de belangrijkste onderdelen van de regeling.
- Laag 3 betreft achtergrondinformatie, zoals het pensioenreglement.

Laag 2 en 3 worden niet actief verstrekt, maar moeten door de werknemer op de website van de pensioenuitvoerder zijn te vinden.

Tip:

Er is een [checklist](#) ontwikkeld die u helpt bij het voldoen aan uw verplichtingen voor de Pensioen 1-2-3.

Pensioen over maximaal € 101.519 in 2016

In 2016 kan tot een jaarloon van € 101.519 pensioen worden opgebouwd. Daarboven kan een nettopensioen worden opgebouwd via de werkgever.

AOW-leeftijd

De AOW-gerechtigde leeftijd wijzigt voortdurend en is afhankelijk van de leeftijd in een bepaald jaar. Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de AOW-gerechtigde leeftijd 65 jaar en 6 maanden. In 2015 bedroeg de AOW-gerechtigde leeftijd nog 65 jaar en drie maanden. Mensen die dus in november 2015 65 jaar geworden zijn, bereiken dus in mei 2016 pas de AOW-gerechtigde leeftijd en niet al in februari 2016.

8. Arbeid en arbeidscontracten: ken uw rechten en verplichtingen

De regels voor arbeidscontracten zijn in 2015 drastisch gewijzigd. Voor iedereen die het overzicht een beetje kwijt is, nog één keer de belangrijkste wijzigingen uit 2015 en een paar wijzigingen voor 2016 kort op een rij.

1. Denk aan uw aanzegverplichting en voorkom een aanzegvergoeding

Bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer moet u uiterlijk een maand voor de overeengekomen einddatum schriftelijk aan de werknemer laten weten of u het contract wel of niet wenst voort te zetten en zo ja, onder welke voorwaarden. Wanneer u niet voldoet aan de aanzegplicht, dan heeft de werknemer recht op een aanzegvergoeding van een bruto maandsalaris dan wel een pro-ratodeel daarvan bij een te late aanzegging.

Let op!

De aanzegvergoeding vervalt als de werknemer hier niet om verzoekt binnen drie maanden na de dag waarop uw aanzegverplichting is ontstaan.

In uw loonadministratie moet u de aanzegvergoeding opnemen als loon uit vroegere dienstbetrekking, zelfs als de aanzegvergoeding wordt geclaimd terwijl de arbeidsovereenkomst is voortgezet. Het loonbegrip voor de aanzegvergoeding is het 'kale' uur of stukloon. Overwerk- of ploegentoeslag, vakantiegeld, eindejaarsuitkering of winstdeling worden hierin niet meegenomen.

Voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding is de laatste maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst bepalend. Telt deze maand 31 dagen en u zegt bijvoorbeeld twee dagen te laat aan, dan bent u een vergoeding verschuldigd van 2/31ste van dat loon.

2. Nieuwe ketenbepaling: sneller een vast contract

De ketenbepaling regelt wanneer opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten overgaan in een vast arbeidscontract. U kunt vanaf 1 juli 2015 met een werknemer nog maximaal drie tijdelijke contracten in twee jaar afsluiten. Na een tussenliggende periode van zes maanden of meer is geen sprake meer van opeenvolgende contracten. Samenvattend ontstaat een vast contract:

- na meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke contracten en
- wanneer u langer dan twee jaar gebruikmaakt van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Als de tussenperiode korter dan zes maanden is, is sprake van opeenvolgende tijdelijke contracten en telt de tussenperiode mee bij de periode van twee jaar.

Tip:

Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) is de nieuwe ketenregeling niet van toepassing.

3. Verbod proeftijd korte tijdelijke contracten en volgende contracten

Het is verboden om in tijdelijke arbeidscontracten van zes maanden of korter een proeftijd op te nemen. Ook is het verboden een proeftijd op te nemen in een tweede of volgende contract als het gaat om dezelfde werkzaamheden. De lengte van een toegestane proeftijd is afhankelijk van de duur van het contract:

Lengte tijdelijk arbeidscontract	Lengte maximale proeftijd
0 tot 6 maanden	-
Meer dan 6 maanden maar minder dan 2 jaar	1 maand
2 jaar of langer	2 maanden

4. Verbod concurrentiebeding in tijdelijke contracten

Een concurrentiebeding is in een tijdelijk contract verboden. Dit kan alleen anders zijn als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Deze zwaarwegende bedrijfsbelangen moet u dan wel schriftelijk toelichten.

5. Loondoorbetalingsverplichting bij oproepkrachten

Werkt u met oproepkrachten, bijvoorbeeld via een nul-urencontract of een min-maxcontract? Dan heeft u in beginsel een loondoorbetalingsverplichting als uw werknemer niet kan werken door een oorzaak die in uw risicosfeer ligt. Daarnaast heeft de werknemer recht op loon over de garantie-uren. Dat wil zeggen dat iedere keer dat u de werknemer oproept, hij recht heeft op minimaal drie uur loon, ook als de werknemer bijvoorbeeld maar één uur werkt. In de arbeidsovereenkomst kunt u in de eerste zes maanden uw loondoorbetalingsverplichting uitsluiten. U kunt echter niet het recht op loon over de garantie-uren uitsluiten.

6. Versterking rechten payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een bedrijf dat aan payrolling doet, maar bij u als opdrachtgever werken. U heeft als opdrachtgever deze werknemers geselecteerd om bij u werkzaam te zijn. De werknemers worden aan u ter beschikking gesteld op basis van een payrollovereenkomst. Payrollmedewerkers hebben vanaf 2015 dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks bij u in dienst zijn. Dat betekent dat de payrollmedewerker alleen door het payrollbedrijf mag worden ontslagen als er bij u een redelijke ontslaggrond aanwezig is voor de beëindiging van de payrollovereenkomst, bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren of te weinig werk voor al uw medewerkers.

9. Nieuwe ontslagprocedures en transitievergoeding

In 2015 zijn er ook drastische wijzigingen aangebracht in de ontslagroutes en de ontslagvergoeding. Een kort overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

1. Vaste ontslagroutes

Er zijn twee vaste ontslagroutes:

- bedrijfseconomisch ontslag en ontslag als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV;
- ontslag om andere, in de persoon gelegen redenen gaat via de kantonrechter.

De procedure bij het UWV en de kantonrechter kost tijd. Deze proceduredtijd kan volledig in mindering worden gebracht op de (fictieve) opzegtermijn. Wel moet een maand (fictieve) opzegtermijn overblijven.

Het is nog steeds mogelijk om als werkgever en werknemer onderling een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Dit kan alleen schriftelijk. De werknemer heeft na ondertekening een bedenktijd van veertien dagen. De werkgever moet de werknemer expliciet schriftelijk op de bedenktijd wijzen. Verzuimt de werkgever dit, dan wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken.

2. Houd rekening met de transitievergoeding

De ontslagvergoeding heet voortaan transitievergoeding. Alle werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding, onder voorwaarde dat:

- zij ten minste twee jaar in dienst zijn geweest;
- de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd.

Let op!

Ook werknemers met een tijdelijk arbeidscontract hebben recht op een transitievergoeding als zij ten minste twee jaar bij u in dienst zijn geweest.

Hoogte van de transitievergoeding

De vergoeding wordt per volledige periode van zes maanden opgebouwd. De regel is: 1/6 maandsalaris per zes maanden (1/3 maandsalaris per dienstjaar). En 1/4 maandsalaris per zes maanden (1/2 maandsalaris per dienstjaar) dat een werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest. Dit laatste geldt niet voor een werknemer die bij een kleine mkb-werkgever (minder dan 25 werknemers) in dienst is.

Let op!

De maximale transitievergoeding is per 1 januari 2016 verhoogd naar € 76.000 (was € 75.000).

De werkgever kan de kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing aftrekken van de vergoeding. Deze kosten moeten zijn gemaakt met oog op het ontslag en in overleg met de werknemer.

Let op!

De transitievergoeding geldt voor ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. Ontslagprocedures van voor die tijd worden nog afgewikkeld conform de oude regels.

Bepaling maandsalaris voor transitievergoeding

Het loonbegrip voor de berekening van de transitievergoeding bedraagt het bruto all-in maandsalaris, inclusief een evenredig deel van de vakantiebijslag, de vaste eindejaarsuitkering en overeengekomen variabele looncomponenten.

Geen transitievergoeding

U bent geen transitievergoeding verschuldigd als:

- de arbeidsovereenkomst eindigt voordat uw medewerker 18 jaar is geworden en uw medewerker gemiddeld niet meer dan 12 uur per week bij u heeft gewerkt;
- de arbeidsovereenkomst eindigt door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van uw medewerker;
- de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw medewerker; denk hierbij aan diefstal, verduistering, bedrog, een vertrouwensbreuk, herhaaldelijk verzuim ten aanzien van controlevoorschriften bij ziekte of veelvuldig te laat komen;
- de werkgever in staat van faillissement is verklaard;
- aan de werkgever surseance van betaling is verleend;
- op de werkgever de Wet Schuldsaneringsregeling Natuurlijke Personen (WSNP) van toepassing is.

Let op!

In de loonadministratie moet u de transitievergoeding aangeven als loon uit vroegere dienstbetrekking.

10. Overige actualiteiten arbeidsrecht

Wet flexibel werken: andere werktijden en een andere werkplaats

Vanaf 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken in werking getreden (als opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur). Werknemers kunnen vanaf nu daarom een verzoek indienen bij hun werkgever voor andere werktijden en een andere werkplaats.

Flexibele tijd en arbeidsplaats

Naast een verzoek om het aantal uren aan te passen, kan uw werknemer u verzoeken om te mogen werken op andere tijden of op een andere plek, bijvoorbeeld thuis. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur en de werktijd zult u in principe moeten inwilligen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Een verzoek om aanpassing van de werkplek moet u overwegen. U heeft daarbij de vrijheid het verzoek af te wijzen. Doet u dit, dan moet u de afwijzing van het verzoek wel motiveren.

Let op!

De Wet flexibel werken is alleen van toepassing op werkgevers met meer dan tien werknemers.

Verzoek

Uw werknemer kan een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd indienen als hij of zij een halfjaar bij u in dienst is. Na een verzoek, al dan niet ingewilligd, moet de werknemer een jaar wachten voordat hij een nieuw verzoek bij u kan indienen.

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd aantrekkelijker

Vanaf 1 januari 2016 is het voor werkgevers aantrekkelijker om een AOW-gerechtigde werknemer in dienst te houden of te nemen. Zo gelden vanaf 1 januari 2016 onder meer de volgende regels:

- De opzegtermijn bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met de AOW-gerechtigde werknemer is beperkt tot één maand. Voor andere werknemers geldt – afhankelijk van de duur van het dienstverband – een opzegtermijn van één tot vier maanden.
- Bij ziekte geldt een loondoorbetalingsplicht van dertien weken in plaats van maximaal twee jaar.
- De re-integratieverplichtingen bij ziekte van de doorwerkende AOW'er zijn beperkt (er hoeft geen plan van aanpak meer te worden opgesteld en er hoeft niet naar re-integratiemogelijkheden in het tweede spoor gezocht te worden).
- Het aantal tijdelijke contracten met een AOW-gerechtigde werknemer is verruimd. Na maximaal zes contracten of na maximaal 48 maanden ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- U hoeft niet in te gaan op een verzoek van de AOW-gerechtigde werknemer voor uitbreiding (of vermindering) van zijn aantal te werken uren.

Er zijn ook nieuwe verplichtingen. Zo heeft de doorwerkende AOW'er recht op minimaal het minimumloon of een hoger loon als dit bij cao is bepaald. Bij een reorganisatie bent u verplicht eerst uw AOW-gerechtigde werknemer te ontslaan. Dit gold al in de private sector, maar geldt nu ook in de publieke sector.

Verlofregelingen

In 2015 is een aantal verlofregelingen gewijzigd. Eén wijziging (het meerlingenverlof) gaat in 2016 pas in. Een overzicht van de belangrijkste maatregelen.

Bevallingsverlof

- Couveuserегeling: bij langdurige opname van de baby in het ziekenhuis wordt het bevallingsverlof verlengd met maximaal 10 weken.
- Deeltijd bevallingsverlof: vanaf 6 weken na de bevalling kan het bevallingsverlof in overleg met de werkgever in deeltijd over een periode van maximaal 6 weken worden opgenomen. Een verzoek hiervoor moet uiterlijk 3 weken na de bevalling worden gedaan.
- Bevallingsverlof bij overlijden moeder: de partner van de moeder die tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon.
- Meerlingenverlof: vanaf 1 april 2016 wordt het zwangerschapsverlof bij een meerling verlengd met 4 weken. Het verlof mag ingaan tussen de 10 en 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Kort- en langdurend zorgverlof

- De doelgroep voor de opname van kort- en langdurend zorgverlof is uitgebreid naar een grotere kring personen, waaronder zorg voor broers, zussen, huisgenoten en degene met wie de werknemer een sociale relatie heeft (bijvoorbeeld een buur of vriend), voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
- Voor langdurend zorgverlof hoeft niet uitsluitend meer sprake te zijn van een levensbedreigende ziekte. Langdurend zorgverlof kan ook worden opgenomen voor het verlenen van de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid. De noodzaak van de verzorging moet dan wel worden aangetoond.

Wijzigingen WW

In 2015 heeft een aantal wijzigingen plaatsgevonden in de WW en ook vanaf 1 januari 2016 is er weer het een en ander gewijzigd.

Passende arbeid

Na een halfjaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dat gebeurde tot 1 juli 2015 pas na een jaar. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn om die baan te accepteren of daarop te solliciteren. Deze maatregel geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvingen.

Inkomensverrekening

In 2015 is het systeem van urenverrekening vervangen door een systeem van inkomensverrekening. Bij urenverrekening wordt de WW-uitkering gekort op basis van het aantal gewerkte uren. Bij inkomensverrekening wordt de WW-uitkering gekort op basis van het verdiende inkomen. Mensen hoeven 30% van het zelf verdiende inkomen niet te verrekenen. Het loont hierdoor eerder om ook een lager betaalde baan te accepteren. Voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvingen, blijft het systeem van urenverrekening van kracht.

Garantiedagloon

Accepteert een werknemer een baan met een lager inkomen, dan wordt vanaf 1 juli 2015 bij een eventueel daaropvolgend ontslag de WW-uitkering gebaseerd op het oude hogere inkomen. Dit geldt zowel in situaties waarbij de nieuwe baan meteen volgt op de oude baan zonder periode van werkloosheid als in situaties waarbij vanuit de WW een nieuwe baan wordt geaccepteerd met een lager inkomen. Dit wordt het garantiedagloon genoemd. Voorwaarden voor toepassing van het garantiedagloon zijn:

- het dienstverband bij de oude werkgever met het hogere inkomen heeft minimaal een jaar geduurd,
- ingeval de werknemer tussentijds geen WW-uitkering heeft ontvangen: het dienstverband bij de nieuwe werkgever is geëindigd binnen 54 weken na beëindiging van het dienstverband bij de oude werkgever;
- ingeval de werknemer tussentijds wel een WW-uitkering heeft ontvangen: de WW-uitkering als gevolg van ontslag bij de nieuwe werkgever start binnen 1 jaar na het begin van de WW-uitkering als gevolg van ontslag bij de oude werkgever.

Verlaging maximale duur WW

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de publieke WW-uitkering stapsgewijs verlaagd. Dit gebeurt met één maand per kwartaal, te rekenen vanaf 1 januari 2016. Vanaf april 2019 is de maximale WW-uitkering dan nog maximaal 24 maanden in plaats van 38 maanden. De hoogte van de WW-uitkering blijft gekoppeld aan het laatstverdiende loon.

Let op!

Aleen mensen die op of na 1 januari 2016 instromen in de WW krijgen met deze maatregel te maken.

Ook de opbouw van WW-rechten wordt vanaf 1 januari 2016 beperkt. Werknemers bouwen in de eerste tien jaar van hun loopbaan één maand WW-recht op per gewerkt jaar. Daarna bouwen zij per

gewerkt jaar een halve maand WW op. WW-rechten die werknemers al hebben opgebouwd voor 1 januari 2016 blijven tellen voor één maand.

Tip:

De bekorting van de WW-duur werkt een-op-een door in de bekorting van de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering. Dit is gunstig voor u als werkgever, of u nu eigenrisicodrager voor de WGA bent of in het publieke bestel zit, omdat de relatief dure WGA-loongerelateerde uitkering maar gedurende een kortere periode aan u wordt toegerekend.

Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 wil het kabinet met de Participatiewet bereiken dat mensen met een ziekte of handicap die kunnen werken, sneller en gemakkelijker aan het werk gaan. Met vakbonden en werkgeversorganisaties zijn afspraken gemaakt die moeten zorgen voor extra banen (zogenoemde 'garantiebanen') voor mensen die niet in staat zijn om zelfstandig een inkomen op minimumniveau te verdienen. Wordt niet voldaan aan deze garantiebanen, dan zal een quotumheffing worden ingevoerd.

De quotumheffing kan voor het eerst ingaan voor het jaar 2017 en bedraagt € 5.000 per niet ingevulde extra baan. Alleen werkgevers met 25 of meer werknemers krijgen met de quotumheffing te maken. Of de heffing er komt, hangt af van de resultaten van de banenafpraak. Eind 2015 zouden er in de marktsector 6.000 extra banen moeten zijn gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking, oplopend tot 100.000 extra banen over tien jaar. In 2016 wordt per sector beoordeeld of de werkgevers de aantallen banen voor 2015 gehaald hebben. Als dat niet het geval is, kan de quotumheffing gaan gelden voor de sector (of de sectoren) die de aantallen uit de banenafpraak niet hebben gehaald.

Tip:

Wilt u zien of een sollicitant of werknemer tot de doelgroep van de garantiebanen behoort, dan kunt u dat controleren in het [doelgroepregister](#). Om het register te kunnen inzien, heeft u wel een account nodig bij het werkgeversportaal van het UWV.

Om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, kunnen UWV en gemeenten extra instrumenten inzetten, zoals begeleiding, jobcoaching, een no-riskpolis, loondispensatie, loonkostensubsidie en werkvoorzieningen.

Tip:

Meer weten? De rijksoverheid heeft een document gepubliceerd met vragen en antwoorden: [Kennisdokument Wet Banenafpraak en Quotumheffing](#).

Tot slot

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen, neem dan gerust contact op met een van onze adviseurs.