



# acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

## NIEUWSBRIEF

LOONSPECIAL 2016



### In deze uitgave:

Werkkostenregeling - Premiekortingen en -vrijstellingen - Formaliteiten

Gebruikelijk loon voor aanmerkelijkbelanghouders - Arbeidsrecht - Verklaring arbeidsrelatie vervalt

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd - Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren

Varia - Tarieven en bedragen 2016

## Inleiding

Speciaal voor iedereen die geïnteresseerd is in personeel- en loongerelateerde onderwerpen hebben wij deze nieuwsbrief samengesteld. In de nieuwsbrief worden de belangrijkste wijzigingen van 2015 en 2016 beschreven.



Zo is in 2015 de Wet werk en zekerheid in werking getreden. Deze wet heeft gevolgen voor de rechtspositie van werkgevers en werknemers. Zowel bij het aangaan als bij het beëindigen van contracten moet daar rekening mee gehouden worden.

Wij raden u aan om waar en indien nodig deskundig advies in te winnen. Een goed advies kan u op weg helpen om de juiste maatregelen te nemen of u de geruststelling geven dat u de zaken goed geregeld heeft.

De zzp'ers en hun opdrachtgevers krijgen te maken met vernieuwde regelgeving. De VAR verdwijnt en wordt vervangen door modelovereenkomsten. Anders dan voorheen komt de aansprakelijkheid voor een correcte inhouding en afdracht mede bij de opdrachtgever te liggen.

Naast de deze onderwerpen zijn de belangrijkste tarieven, zoals deze per 1 januari 2016 gelden, in deze uitgave opgenomen.

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.

### Loonspecial 2016

Inleiding	2
Werkkostenregeling	3
Premiekortingen en -vrijstellingen	6
Formaliteiten	8
Gebruikelijk loon voor aanmerkelijkbelanghouders	9
Arbeidsrecht	10
Verklaring arbeidsrelatie vervalt	12
Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	12
Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren	13
Varia	14
Tarieven en bedragen 2016	15

*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.*

## Werkkostenregeling

Sinds 2015 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht. Deze regeling heeft als uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten voor 100% zakelijk zijn. De werkgever krijgt de vrijheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die binnen een bepaald budget belastingvrij vergoed kunnen worden. Dat budget, de vrije ruimte, bedraagt 1,2% (2015: idem) van de totale fiscale loonsom van de onderneming. Overschrijden de kosten het beschikbare budget, dan vormt het meerdere belast loon. Dat meerdere wordt betrokken in de eindheffing tegen een tarief van 80%. Eindheffing wil zeggen dat de loonheffing voor rekening van de werkgever komt en niet wordt doorbelast aan de werknemer. De eindheffing leidt tot een kostenverhoging voor de werkgever. Deze kostenverhoging komt in mindering op de winst van de werkgever.

Bij toepassing van de werkkostenregeling hoeft niet meer per werknemer te worden bijgehouden wat er vergoed of verstrekt wordt. De enige beperking voor kosten die onder de werkkostenregeling vallen is de gebruikelijkheidstoets.

De gebruikelijkheidstoets is een antimisbruikbepaling die moet voorkomen dat verhoudingsgewijs meer vergoedingen worden betaald dan regulier loon.

Met ingang van 2016 is de gebruikelijkheidstoets aangescherpt. De werkgever kan vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddeel aanwijzen mits deze niet in belangrijke mate afwijken van wat gebruikelijk is. Niet alleen de omvang van de als eindheffingsbestanddeel aangewezen vergoedingen en verstrekkingen mag niet in belangrijke mate groter zijn dan gebruikelijk is, ook het aanwijzen van een vergoeding of verstrekking als eindheffingsbestanddeel op zichzelf mag niet ongebruikelijk zijn.

Om te kunnen beoordelen of iets gebruikelijk is, kan een vergelijking worden gemaakt met andere werknemers van de werkgever. Als een werkgever vrijwel de volledige vrije ruimte gebruikt voor een paar werknemers is dat ongebruikelijk. Daarnaast kan een werknemer worden vergeleken met andere werknemers in dezelfde functiecategorie. Bij verschillen zal de werkgever daar een verklaring voor moeten kunnen geven. Vervolgens kan een vergelijking met andere werkgevers in dezelfde sector worden gemaakt. Als vergelijken met een andere werkgever niet mogelijk is, wordt de aanwijzing naar redelijkheid beoordeeld.

### Belastbaar loon

Het belastbaar loon voor de werknemer bestaat uit:

- het reguliere loon;
- de bijtelling voor de auto van de zaak;
- het gebruik van een dienstwoning;
- boetes;
- vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten;
- het deel van vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30%-grens uitkomt (gebruikelijkheidstoets);
- als de werkgever daarvoor kiest: het bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen;
- niet aangewezen vergoedingen en verstrekkingen.

### Geen loon of geen belast loon

Geen loon of geen belast loon voor de loonheffingen vormen:

- vergoedingen van intermediaire kosten;
- vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon);
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de waarde betaalt.

Vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte zijn:

- alle vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever heeft aangewezen;
- de verstrekking aan gepensioneerde werknemers van:
  - producten uit eigen bedrijf;
  - kerstpakketten en dergelijke die ook aan de werknemers worden verstrekt.

Vergoedingen en verstrekkingen die niet ten koste gaan van de vrije ruimte zijn:

- gerichte vrijstellingen (uitgaven waarbij het zakelijk karakter overheerst);
- verstrekkingen met nihilwaardering.

### Let op!

Indien er een personeelsvereniging is die al meer dan vijf jaar bestaat, dan valt de bijdrage van de werkgever niet in de vrije ruimte van de werkkostenregeling, mits de bijdrage van de werkgever niet groter is dan de totale bijdrage van de werknemers.



## Werkkostenregeling (vervolg)

### Noodzakelijkheidscriterium

In de werkkostenregeling is het noodzakelijkheidscriterium opgenomen. Dat criterium houdt in dat de werkgever bepaalde voorzieningen, die hij voor de bedrijfsvoering noodzakelijk acht, aan de werknemer kan vergoeden of verstrekken zonder fiscaal rekening te hoeven houden met een privévoordeel van de werknemer. Het noodzakelijkheidscriterium geldt alleen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur.

#### **Let op!**

De gerichte vrijstelling met toepassing van het noodzakelijkheidscriterium geldt alleen wanneer de werknemer de voorziening teruggeeft of de (rest)waarde aan de werkgever betaalt wanneer hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking. Gebeurt dat niet, dan moet de werkgever op het moment waarop de voorziening niet langer nodig is of gebruikt wordt de restwaarde van de voorziening tot het loon van de werknemer rekenen. De werkgever mag dit loonbestanddeel ook als eindheffingsloon aanwijzen. Het is dan onbelast voor zover de werkgever nog vrije ruimte heeft.

De werkgever mag een eigen bijdrage vragen als hij de werknemer laat kiezen voor een duurdere uitvoering van de noodzakelijke voorziening. Deze eigen bijdrage wordt dan in mindering gebracht op het netto loon van de werknemer.

### Afrekensystematiek

De werkgever hoeft niet per tijdvak te controleren of de vrije ruimte wordt overschreden. Na afloop van het kalenderjaar kan de werkgever voor alle vergoedingen en verstrekkingen uit dat jaar in één keer toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden en de eventueel verschuldigde belasting op de aangifte over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar afdragen. Desgewenst kan de werkgever de loonbelasting al eerder in gedeelten afdragen.

### Concernregeling

Met toepassing van de concernregeling is het mogelijk om op concernniveau de vrije ruimte vast te stellen en te toetsen. Daarvoor geldt als voorwaarde dat de moedermaatschappij voor 95% of meer eigenaar is van de (klein)dochtermaatschappij(en) gedurende het hele kalenderjaar.

### Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn uitgaven die de werknemer in opdracht en voor rekening van de werkgever doet. Het gaat om zakelijke uitgaven die de werknemer voorschiet en vervolgens terugbetaald krijgt door de werkgever. Voorbeeld is de brandstofnota voor de auto van de zaak die de werknemer betaalt en vervolgens declareert bij de werkgever.

### Nihilwaardering

Voor een aantal verstrekkingen geldt dat een eventuele beloningscomponent daarin op nihil wordt gewaardeerd. Het gaat om zaken die de werkgever aan zijn werknemers ter beschikking stelt. Deze verstrekkingen komen dus niet ten laste van de vrije ruimte. Voor arbovoorzieningen geldt niet alleen voor de verstrekking maar ook voor de vergoeding daarvan een nihilwaardering.

Voor de volgende zaken geldt een nihilwaardering:

- arbovoorzieningen;
- vakliteratuur op de werkplek;
- consumpties tijdens werktijd die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- de inrichting van de werkplek, mits het niet gaat om een werkplek in de eigen woning;
- openbaar vervoerkaart indien deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- portable computers en dergelijke apparatuur, bij een zakelijk gebruik van 90% of meer;
- uniformen en werkkleding die op het werk achterblijven of die zijn voorzien van een logo van tenminste 70 cm<sup>2</sup> per kledingstuk;
- voordeelurenkaart openbaar vervoer indien deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- de renteloze personeelslening voor een (elektrische) fiets of een elektrische scooter;
- fitness op het werk;
- niet permanente huisvesting op het werk als het niet mogelijk is ergens anders te overnachten, zoals verblijf aan boord van een schip.

#### **Let op!**

De nihilwaardering voor het rentevoordeel op een personeelslening voor de eigen woning is per 1 januari 2016 vervallen.



### Gerichte vrijstellingen

De volgende kosten kunnen onbelast vergoed worden en gaan niet ten koste van de vrije ruimte:

- reiskosten, met dien verstande dat bij gebruik van eigen vervoer een maximumbedrag geldt van € 0,19 per kilometer;
- kosten van (bij)scholing, cursussen, congressen en dergelijke;
- kosten van maaltijden bij overwerk en tijdens dienstreizen;
- outplacementkosten;
- verhuiskosten;
- verblijfskosten bij tijdelijke werkzaamheden elders;
- extraterritoriale kosten (de zogenaamde 30%-regeling);
- vakliteratuur;
- kosten van inschrijving in een beroepsregister;
- producten uit eigen bedrijf, mits de korting niet meer is dan 20% van de waarde in het economisch verkeer en het totaal van de kortingen niet meer bedraagt dan € 500 per werknemer.

### Bijzondere waarderingen

Voor de volgende verstrekkingen gelden bijzondere waarderingen:

- maaltijden op de werkplek: € 3,25 (2015: € 3,20) voor zowel ontbijt, lunch als diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,45 (2015: € 5,40) per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang: het aantal uren genoten kinderopvang maal de uurprijs.

Indien de werkgever meer vergoedt of verstrekt dan de norm van de gerichte vrijstelling moet een keuze worden gemaakt of het bovenmatige deel belastbaar loon is voor de werknemer of ten koste gaat van de vrije ruimte, voor zover dat nog mogelijk is.

#### **Let op!**

Het kan voor de toepassing van de werkkostenregeling uitmaken hoe u evenementen voor het personeel organiseert of aanduidt. Indien u een personeelsbijeenkomst in uw kantoorpand houdt, dan geldt voor de kosten van de catering een nihilwaardering. Dat betekent dat deze kosten niet ten laste van de vrije ruimte komen. Organiseert u een personeelsbijeenkomst buiten de deur, bijvoorbeeld een borrel in het café op de hoek, dan geldt de nihilwaardering niet voor de kosten van de borrel. U moet deze toewijzen aan de vrije ruimte of het voordeel verlonen.



### Afrekening eindheffing over 2015

Het in een keer berekenen van de eindheffing over 2015 gaat als volgt:

1. Bereken het totale fiscale loon van 2015.
2. Bereken de vrije ruimte voor 2015. De vrije ruimte is 1,2% van het totale fiscale loon.
3. Bereken het totaal aan voor 2015 als eindheffingsloon aangewezen loonbestanddelen.
4. Vergelijk het eindheffingsloon met de vrije ruimte.

Wanneer het eindheffingsloon 2015 niet groter is dan de vrije ruimte, hoeft u geen eindheffing aan te geven en te betalen. Is het eindheffingsloon groter dan de vrije ruimte, dan moet u over het verschil 80% eindheffing betalen. De eindheffing werkkostenregeling 2015 moet uiterlijk in de eerste aangifte loonheffingen van 2016 worden verwerkt.

#### **Let op!**

In de vrije ruimte van 2015 vallen alleen de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u in 2015 heeft gegeven én heeft aangewezen als eindheffingsloon. Heeft u vergoedingen etc. niet aangewezen in 2015, dan zijn deze belast loon van de werknemer.

## Premiekortingen en -vrijstellingen

### Premiekorting jongere werknemer

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde jongere in de leeftijd van 18 tot 27 jaar in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 hebben aangenomen, hebben recht op een premiekorting. De werknemer moet in deze periode in dienst getreden zijn voor minimaal zes maanden en voor minimaal 32 uur per week. De korting geldt zolang de dienstbetrekking bestaat maar maximaal twee jaar. De korting bedraagt € 3.500 per jaar.

De werkgever moet ervoor zorgen dat hij de beschikking heeft over:

- een verklaring van het UWV of de gemeente waaruit blijkt dat de jongere werknemer direct voordat hij in dienst trad recht had op een uitkering;
- een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een publiek-rechtelijke aanstelling voor ten minste 32 uur per week met een duur van ten minste zes maanden.



### Premiekorting oudere werknemer

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder in dienst nemen hebben gedurende drie jaar recht op een premiekorting van € 7.000 per jaar bij een voltijds dienstverband. De premiekorting geldt ook als een werkgever iemand van 56 jaar of ouder in dienst neemt met een ANW-uitkering, die al twee jaar niet heeft gewerkt.

De werknemer moet direct voor hij in dienst kwam recht hebben gehad op een uitkering. De werkgever moet de beschikking hebben over een verklaring van een uitkeringsinstantie (bijvoorbeeld UWV of de gemeente) waaruit dit blijkt. De werkgever bewaart de verklaring bij de loonadministratie.

### Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer

Per 1 januari 2016 geldt de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor de hele doelgroep banenafpraak. Deze doelgroep omvat:

- werknemers, die de gemeente moet ondersteunen bij het vinden van werk en die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- werknemers met een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekende) en ID-baan (In- en doorstroombaan);
- werknemers met een Wajonguitkering;
- werknemers met een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).

Voor de laatste twee groepen werknemers bestond in 2015 ook al recht op de premiekorting.

Deze premiekorting bedraagt maximaal € 2.000 per werknemer per jaar. U heeft ook recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, oudere werknemer of jongere werknemer voor dienstbetrekkingen waarvoor u op grond van de Participatiewet een loonkostensubsidie krijgt van de gemeente.

#### **Let op!**

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer en de premiekorting oudere werknemer mogen niet tegelijkertijd worden toegepast. Voor een werknemer met recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer vervalt het recht op de premiekorting oudere werknemer.



### Wet tegemoetkomingen loondomein

De premiekortingen worden met ingang van 2017 vervangen door de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). De huidige premiekortingen worden dan omgezet in loonkostenvoordelen. Daarnaast wordt het lage-inkomensvoordeel ingevoerd. Dat is een loonkostenvoordeel voor werkgevers die werknemers met een relatief laag loon in dienst hebben.

Beide tegemoetkomingen worden uitgedrukt in een vast bedrag per verloond uur. De tegemoetkomingen kennen een jaar-maximum. Het UWV berekent de hoogte van de tegemoetkomingen aan de hand van gegevens in de polisadministratie. Samenloop tussen de verschillende tegemoetkomingen is uitgesloten. Het recht op tegemoetkomingen kan niet hoger zijn dan het bedrag van de hoogste tegemoetkoming voor de betreffende werknemer. De inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal worden geregeld bij Koninklijk Besluit. Het is de bedoeling dat het lage-inkomensvoordeel in werking zal treden op 1 januari 2017. De loonkostenvoordelen volgen dan op 1 januari 2018. Dat zou betekenen dat in 2017 de huidige premiekortingen nog van toepassing zijn.

#### Lage-inkomensvoordeel

De maximale hoogte van het lage-inkomensvoordeel is € 2.000 per jaar bij een jaarloon van 100 tot 110% van het wettelijk minimumloon en € 1.000 per jaar bij een jaarloon van 110 tot 120% van het wettelijk minimumloon.

Het lage-inkomensvoordeel wordt alleen toegekend bij banen voor ten minste 24 uur per week. Er geldt geen leeftijds-ondersgrens maar wel een bovengrens. Dat is de AOW-leeftijd, omdat voor AOW-gerechtigde werknemers geen premies voor de werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.

#### Loonkostenvoordeel

Het loonkostenvoordeel voor een oudere werknemer of voor een arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt op jaarbasis maximaal € 6.000. Voor de doelgroep banenafpraak wordt het maximum € 2.000 per jaar. Deze bedragen worden omgerekend in een vast bedrag per verloond uur. Dat komt neer op de volgende bedragen:

- loonkostenvoordeel oudere werknemer: € 3,05;
- loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer: € 3,05;
- loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak: € 1,01.

Er bestaat geen recht op het loonkostenvoordeel wanneer na beëindiging van een dienstbetrekking binnen zes maanden een dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer tot stand komt.

## Formaliteiten

### Aangifte loonheffingen

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- de rubrieken van een aantal eindheffingen vervallen;
- de rubriek 'Tijdelijke heffingskorting' vervalt;
- de rubriek 'Personeelslening waarvan de rente- en/of kostenvoordelen niet tot het loon zijn gerekend' mag u niet meer gebruiken;
- de rubriek 'Bedrag rente- en/of kostenvoordeel personeelslening' is nieuw;
- de rubriek 'Contractloon' is nieuw;
- de rubriek 'Contracturen per week' is nieuw;
- bij de codes aard arbeidsverhouding (codes dienstbetrekking) vervallen enkele codes;
- de omschrijving van code 3 van het eerste cijfer van de code loonbelastingtabel wordt uitgebreid;
- de code loonbelastingtabel voor bronheffing Curaçao wordt ingevoerd.

Belangrijke aandachtspunten in de aangifte loonheffingen zijn:

- bij nabetalingsaan ex-werknemers moet u misschien toch premies betalen voor de werknemersverzekeringen;
- AOW'ers, die doorwerken, blijven verzekerd voor de ZW;
- de voorwaarden voor het toepassen van code 6 van de codes reden geen bijtelling auto zijn aangescherpt.



### Loonbelastingtabellen

In de tabel bijzondere beloningen is in 2015 de kolom verrekeningspercentage loonheffingskorting toegevoegd voor werknemers voor wie u loonheffingskorting toepast. Vanaf 2016 is de opbouw van de arbeidskorting aan de kolom verrekeningspercentage toegevoegd.

De voordeelregeling, waarmee een bijzondere beloning wordt opgeteld bij het tijdvakloon, is vervallen per 1 januari 2016. Bijzondere beloningen worden dus tegen het bijzondere tarief verloond.

### Boetes

De boetebedragen zijn per 1 januari 2016 niet aangepast.

De boetebedragen zijn:

- € 66 voor het doen van aangifte loonheffingen buiten de coulancetermijn of het niet doen van aangifte;
- € 66 voor het onjuist of onvolledig doen van aangifte;
- in uitzonderlijke gevallen: maximaal € 1.319 voor het te laat of niet doen van aangifte;
- maximaal € 5.278 voor het te laat, niet of te weinig betalen van de loonheffingen;
- maximaal € 1.319 voor het te laat, niet, onjuist of onvolledig versturen van een correctie.

### Jaaropgave

Werkgevers moeten aan hun werknemers na afloop van het jaar een jaaropgave verstrekken. De jaaropgave zelf is vormvrij, maar moet wel een aantal verplichte gegevens bevatten.

#### **Let op!**

Ook de laatste loonstrook van het jaar kan dienen als jaaropgave, mits deze de verplichte cumulatieve gegevens bevat.

De gegevens die in ieder geval op de jaaropgave moeten staan zijn:

- de naw-gegevens van de werknemer;
- het BSN of sofinummer van de werknemer;
- het totale loon over het afgelopen jaar (kolom 14 van de loonstaat);
- de ingehouden loonbelasting en premie volksverzekeringen;
- de verrekenende arbeidskorting;
- het loon voor de Zorgverzekeringswet (Zvw);
- de ingehouden bijdrage Zvw;
- de eventueel verrekenende levensloopverlofkorting;
- het wel of niet toepassen van de loonheffingskorting.



## Gebruikelijk loon voor aanmerkelijkbelanghouders

Voor de werknemer met een aanmerkelijk belang in de vennootschap of coöperatie waarvoor hij werkt geldt de gebruikelijkloonregeling. Deze regeling bepaalt hoe hoog het loon minimaal moet zijn.

Het gebruikelijk loon is het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het loon van de meestverdienende werknemer van de werkgever of van een verbonden lichaam;
- € 44.000.

### **Let op!**

Wanneer het gebruikelijk loon hoger is dan het werkelijk betaalde loon, kan de Belastingdienst het loon corrigeren tot het niet meer dan 25% (de doelmatigheidsmarge) afwijkt van het gebruikelijk loon.

### **Meest vergelijkbare dienstbetrekking**

Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking speelt een aanmerkelijk belang geen rol. Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking zijn ook vergelijkingen mogelijk met werknemers die niet hetzelfde werk doen.

De werkgever mag in de volgende situaties het loon op een lager bedrag vaststellen:

- als hij aannemelijk kan maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 44.000 en lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van de werkgever of van een verbonden lichaam. De werkgever stelt dan het loon op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- als hij aannemelijk kan maken dat 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van de werkgever of van een verbonden lichaam. De werkgever stelt dan het loon op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking met een minimum van € 44.000.

### **Let op!**

De Belastingdienst kan in deze situaties tegenbewijs leveren als zij een hoger loon aannemelijk acht.



### **Nieuwe regeling aanwijzing dga**

De regeling aanwijzing directeur-grotaandeelhouder, waarin de regels voor de sociale verzekeringsplicht van bestuurders zijn opgenomen, is op een aantal punten aangepast.

Met ingang van 1 januari 2016 zijn de volgende bestuurders niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen:

- de bestuurder die zelf of samen met zijn echtgenoot op grond van de statuten over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden;
- de bestuurder, die zelf of samen met zijn echtgenoot en met zijn (aangetrouwde) familieleden tot en met de derde graad aandelen heeft die ten minste ⅓ deel van de stemmen vertegenwoordigen, zodat hij (samen met zijn familieleden) over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden;
- bestuurders die samen alle aandelen in de vennootschap hebben en allemaal een gelijk of bijna gelijk deel van het kapitaal in handen hebben;
- de bestuurder die, via een rechtspersoon waarvan hij de bestuurder is of via een vennootschap waarin hij aandelen houdt, zoveel invloed in de vennootschap heeft dat hij over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden.

Voor al deze situaties geldt dat de bestuurder zelf direct of indirect aandelen in de vennootschap moet hebben.

Met 'bestuurder' wordt in deze regeling in eerste instantie de statutaire bestuurder bedoeld. Is de statutaire bestuurder een rechtspersoon, dan wordt degene die het bestuurswerk doet, ook als bestuurder gezien.

## Arbeidsrecht

### Wet werk en zekerheid

De Wet werk en zekerheid is bedoeld om het ontslagrecht sneller en goedkoper te maken, de rechtspositie van flexwerkers te versterken en om meer mensen uit de WW aan het werk te krijgen. Deze wet heeft het arbeidsrecht als volgt gewijzigd.

*Vanaf 1 januari 2015*

#### Uitzendkrachten

De mogelijkheden om in de uitzendsector bij cao af te wijken van de wettelijke termijn van 26 weken (uitzendbeding, ketenbepaling en loondoorbetaling) zijn beperkt tot maximaal 78 weken. Dat betekent dat uitzendkrachten na anderhalf jaar aanspraak maken op een tijdelijk arbeidscontract bij de uitzendorganisatie.

#### Begrenzing uitsluiting loondoorbetaling

In de arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen dat er tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen loondoorbetalingsplicht is. Dus als een werknemer in een bepaalde week niet nodig is, hoeft de werkgever geen loon te betalen. De werkgever kan deze periode van zes maanden niet meer onbeperkt verlengen in de cao als het om structurele werkzaamheden gaat.

#### Beperking proeftijd

In tijdelijke contracten van maximaal zes maanden mag geen proeftijd worden opgenomen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.

#### Beperking concurrentiebeding

In tijdelijke contracten mag alleen bij bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding worden opgenomen.

#### Aanzegtermijn

De werkgever moet bij een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer, dat automatisch eindigt, uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of het contract wel of niet verlengd wordt. Doet de werkgever dat niet, dan moet hij een maandsalaris extra betalen.

*Vanaf 1 juli 2015*

#### Ketenbepaling

Na opvolgende tijdelijke contracten met een totale duur van twee jaar of na drie contracten heeft een werknemer recht op een vast contract. Er is sprake van opvolgende tijdelijke contracten als de tussenliggende periode korter is dan zes maanden.

#### Ontslagroute

Ontslag om bedrijfseconomische redenen of na langdurige arbeidsongeschiktheid loopt via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen gaat via de kantonrechter. Geeft het UWV geen toestemming voor ontslag,



dan kan de werkgever naar de kantonrechter gaan. De kantonrechter hanteert dezelfde criteria als het UWV, dus de kans op succes is klein. Als de werknemer het niet eens is met het ontslag via het UWV, kan hij binnen twee maanden naar de kantonrechter stappen.

Ontslaat een werkgever een medewerker die niet schriftelijk heeft ingestemd met het ontslag zonder toestemming van het UWV, dan kan de werknemer ook naar de kantonrechter stappen om de opzegging te laten vernietigen of om een vergoeding te vragen.

#### **Let op!**

De werknemer kan zijn schriftelijke instemming binnen 14 dagen, zonder opgaaf van reden, herroepen. De opzegging heeft dan niet plaatsgevonden. Dat geldt ook bij een opzegging met wederzijds goedvinden. Een overeengekomen beëindigingsovereenkomst kan binnen 14 dagen worden ontbonden door de werknemer.

#### Termijn

Het UWV moet ontslagaanvragen binnen vier weken afhandelen. De toestemming voor ontslag via het UWV is vervolgens vier weken geldig. Bij de kantonrechter dient de werkgever een verzoekschrift in. De behandeling ervan moet binnen vier weken starten.

#### Opzegtermijn

De wettelijke lengte van de opzegtermijn bedraagt één tot vier maanden. De werkgever mag de proceduredtijd van de UWV-procedure aftrekken van de opzegtermijn. De resterende opzegtermijn mag daardoor niet minder zijn dan één maand. Ook bij ontslag via de kantonrechter wordt de proceduredtijd verrekend, behalve als de ontbinding een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, dan kan de rechter de arbeidsovereenkomst eerder laten eindigen.

### Transitievergoeding

Een werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd nadat hij minimaal twee jaar in dienst is, heeft recht op een transitievergoeding. De vergoeding bedraagt  $\frac{1}{3}$  maandsalaris per gewerkt jaar. Vanaf het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar. Tot 1 januari 2020 geldt voor een werknemer, die langer dan tien jaar in dienst is en die op het moment van het ontslag vijftig jaar of ouder is, dat hij voor elk gewerkt dienstjaar na zijn 50<sup>e</sup> recht heeft op een maandsalaris als de werkgever 25 of meer werknemers heeft. De transitievergoeding is maximaal € 76.000 (2015: € 75.000) of een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan € 76.000.

De transitievergoeding geldt in beginsel voor ieder ontslag op of na 1 juli 2015. De periode voor 1 juli 2015 telt mee voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding. De regeling van de transitievergoeding kent geen overgangsrecht. Om tegemoet te komen aan de bezwaren tegen het ontbreken van overgangsrecht heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid enkele maatregelen getroffen:

1. Uitstel van het verschuldigd zijn van een transitievergoeding als de werknemer de garantie krijgt dat hij binnen zes maanden weer bij de werkgever aan het werk kan.
2. Voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding tellen arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd niet mee.
3. Om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te bevorderen, tellen voor 1 juli 2015 geëindigde arbeidsovereenkomsten niet mee als de tussentijdse periode langer was dan drie maanden. De opbouw van de transitievergoeding over die periode wordt dan in feite omgewisseld in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de daarbij behorende ontslagbescherming.

### Na het ontslag

Om mensen na hun ontslag sneller aan het werk te krijgen wordt de WW aangepast. Het gaat om de volgende aanpassingen:

- Van mensen, die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt sinds 1 juli 2015 verwacht dat ze al het beschikbare werk als passende arbeid aanvaarden. Door een nieuw systeem van inkomensverrekening kan het inkomen niet lager zijn dan de WW-uitkering.
- De maximale termijn voor een WW-uitkering wordt vanaf 1 januari 2016 stapsgewijs teruggebracht van 38 maanden tot 24 maanden. De sociale partners kunnen in de cao afspraken maken over aanvulling van de uitkering tot maximaal 38 maanden.

### Aanpassing verlof en arbeidstijden

De Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden en de Wet flexibel werken moeten flexibeler gebruik van verlofmogelijkheden en het aanpassen van arbeidstijden mogelijk maken. De belangrijkste maatregelen zijn:

- partners hebben een onvoorwaardelijk recht op drie dagen ouderschapsverlof rond de geboorte van een kind, naast het bestaande kraamverlof van twee dagen;
- het bevallingsverlof wordt bij een langdurige ziekenhuisopname van een pasgeboren kind verlengd;
- het resterende bevallingsverlof gaat over naar de partner als de moeder overlijdt bij de geboorte van het kind;
- kort- en langdurend zorgverlof kan ook worden opgenomen voor een huisgenoot, vriend of tweedegraads familielid.

Voor werkgevers die meer dan tien werknemers in dienst hebben gelden de volgende aanpassingen:

- werknemers mogen ieder jaar vragen om aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever mag dat alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Ook kan verlof flexibeler worden opgenomen.
- werknemers kunnen vragen om aanpassing van hun werkrooster. De werkgever mag dat alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
- werknemers kunnen vragen om aanpassing van hun arbeidsplaats, bijvoorbeeld om een of meer dagen thuis te kunnen werken. De werkgever moet in overleg treden met de werknemer als hij dat verzoek wil weigeren.

Voorwaarde voor een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijden is dat de werknemer op het moment van wijziging ten minste een half jaar in dienst is bij de werkgever. De werknemer moet zijn verzoek ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk indienen. De werkgever deelt zijn beslissing op een dergelijk verzoek schriftelijk aan de werknemer mee. Een afwijzende beslissing bevat een opgave van redenen. Wanneer de werkgever niet uiterlijk een maand voor het door de werknemer aangevraagde tijdstip van aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt het verzoek als geaccepteerd beschouwd.

Werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben moeten zelf een regeling treffen voor het recht op aanpassing van de arbeidsduur van de werknemers.

## Verklaring arbeidsrelatie vervalt

De Verklaring arbeidsrelatie (VAR) gaat binnenkort verdwijnen, waarschijnlijk per 1 april 2016. Opdrachtgevers en opdrachtnemers gaan in de plaats daarvan met door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomsten werken. Dit geeft opdrachtgevers en opdrachtnemers vooraf zekerheid over het wel of niet inhouden van loonheffingen.

### Modelovereenkomsten

De Belastingdienst heeft samen met VNO-NCW/MKB een aantal modelovereenkomsten opgesteld, welke te vinden zijn op haar website. Het gaat om modellen voor tussenkomstsituaties, voor situaties waarin de opdrachtnemer niet verplicht is arbeid persoonlijk te verrichten en voor situaties waarin werkgeversgezag ontbreekt. Belangenorganisaties, intermediairs en opdrachtgevers kunnen ook een eigen overeenkomst aan de Belastingdienst voorleggen. De beoordeling van deze overeenkomsten door de Belastingdienst geldt voor een periode van vijf jaar, tenzij de wet- of regelgeving wijzigt.

### Welke zekerheid biedt het?

Wanneer opdrachtgevers en opdrachtnemers werken volgens de (model)overeenkomst, dan hoeft de opdrachtgever geen loonheffing in te houden en te betalen. De opdrachtnemer is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW en WIA) en krijgt dus geen uitkering als hij werkloos, ziek of arbeidsongeschikt raakt.

De beoordeling van de overeenkomsten zegt niets over het ondernemerschap van de opdrachtgever. Pas wanneer de Belastingdienst de aangifte inkomstenbelasting van de opdrachtnemer heeft beoordeeld, wordt bepaald of zij de inkomsten ziet als winst uit onderneming of als resultaat uit overige werkzaamheden.

### Periode om te wennen

De staatssecretaris van Financiën heeft toegezegd dat de overeenkomsten die voor 1 februari 2016 aan de Belastingdienst zijn voorgelegd, voor 1 april 2016 zijn beoordeeld. Bovendien geldt 2016 als een jaar om te wennen. In deze periode hebben opdrachtgevers en opdrachtnemers de gelegenheid om hun werkwijze aan te passen. Kortom, in 2016 houdt de Belastingdienst wel toezicht, maar gaat zij niet handhaven.

## Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Een nieuwe wet moet een aantal arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd wegnemen. Om het risico van verdringing op de arbeidsmarkt te beperken is het Ontslagbesluit aangepast. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen moet een werkgever eerst AOW-gerechtigde werknemers ontslaan en pas daarna andere werknemers die voor ontslag in aanmerking komen.

In de Wet werk en zekerheid is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst bij of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen. Voor werknemers die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn genomen gelden de normale regels voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen als een arbeidsovereenkomst bij of na de pensioengerechtigde leeftijd eindigt.

De wet bevat de volgende maatregelen:

- De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers zijn beperkt tot zes weken.
- AOW-gerechtigden in dienstbetrekking of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot werken hebben recht op een ZW-uitkering van maximaal zes weken. Het ziekgeld wordt verhaald op de werkgever omdat voor deze categorie werknemers geen premies werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.
- De opzegtermijn voor een AOW-gerechtigde werknemer bedraagt een maand, ongeacht de lengte van het dienstverband.
- De ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers is aangepast, waardoor bij cao kan worden bepaald dat ten hoogste na zes contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Ook kan worden bepaald dat bij deze beoordeling alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De Wet Minimumloon en Minimumvakantietoelage is ook van toepassing op AOW-gerechtigden.
- De Wet Aanpassing Arbeidstijden geldt niet voor AOW-gerechtigde werknemers. De werkgever van een AOW-gerechtigde is daardoor niet verplicht in te gaan op een verzoek om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren.

## Afdrachtvermindering S&O en subsidieregeling praktijkleren



### Afdrachtvermindering S&O

De afdrachtvermindering voor speur- en ontwikkelingswerk (S&O) bedraagt 32% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, voor zover het loon niet meer bedraagt dan € 350.000 en 16% over het loon daarboven. De afdrachtvermindering geldt ook voor S&O-werkzaamheden die in andere EU-lidstaten worden verricht. Met ingang van 1 januari 2016 is het maximum vervallen (2015: € 14 miljoen).

Voor technostarters bedraagt de afdrachtvermindering 40% (2015: 50%) over de eerste schijf. Ook het loon dat verband houdt met het uitvoeren van onderzoeken naar technische haalbaarheid komt in aanmerking voor afdrachtvermindering.

Per 1 januari 2016 is de Research- en Developmentaftrek (RDA) in de inkomsten- en vennootschapsbelasting vervallen. Deze is opgenomen in de afdrachtvermindering S&O. Hierdoor heeft de afdrachtvermindering naast de S&O-loonkosten ook betrekking op de S&O-kosten en S&O-uitgaven, gemaakt binnen de fiscale eenheid van de aanvrager, die betrekking hebben op S&O-werk door de aanvrager. De regeling wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

#### **Let op!**

De afdrachtvermindering S&O geldt niet voor publieke instellingen die in opdracht van bedrijven S&O-werk verrichten.

### Subsidieregeling praktijkleren

In plaats van de vroegere afdrachtvermindering onderwijs is de subsidieregeling praktijkleren ingevoerd. Het subsidiebedrag bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. De regeling wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. De aanvraag wordt gedaan door de werkgever. De werkgever ontvangt de subsidie naar verhouding van de periode waarin hij begeleiding heeft verzorgd. De werkgever hoeft niet een volledig jaar begeleiding te geven om subsidie aan te kunnen vragen.

De regeling geldt voor de volgende categorieën:

- Vmbo-leerlingen die een leer-werktraject volgen.
- Mbo-deelnemers aan een beroepsbegeleidende leerweg.
- Hbo-studenten die een technische opleiding volgen die bestaat uit een combinatie van leren en werken.
- Promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding.

## Varia



### AOW-leeftijd

Nadat de AOW-leeftijd vanaf de invoering jarenlang 65 jaar is geweest, wordt deze met ingang van 2013 geleidelijk verhoogd tot in 2021 de AOW-leeftijd 67 jaar bedraagt. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. De koppeling aan de stijging van de levensverwachting vindt plaats in stappen van drie maanden per jaar.

De vaste aanpassing van de AOW-leeftijd is als volgt:

- In 2016: 65 jaar en zes maanden;
- In 2017: 65 jaar en negen maanden;
- In 2018: 66 jaar;
- In 2019: 66 jaar en vier maanden;
- In 2020: 66 jaar en acht maanden;
- In 2021: 67 jaar.

### Depotstelsel

Aannemers van werk en inleners van personeel zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van premies en loon- en omzetbelasting door onderaannemers en uitleners van personeel. Ter beperking van hun aansprakelijkheid kunnen aannemers en inleners de belasting- en premiecomponent van de facturen, die zij in dit verband ontvangen, storten op een geblokkeerde (g-)rekening van de onderaannemer of de uitlener. Op deze g-rekeningen heeft de Belastingdienst een eerste pandrecht. De rekeninghouder kan het saldo van de g-rekening alleen maar besteden aan de betaling van loon- en omzetbelasting en sociale verzekeringspremies. Omdat de systematiek van g-rekeningen verouderd was, zou er een depotstelsel komen. De invoering van het depotstelsel is herhaaldelijk uitgesteld. Uiteindelijk is besloten dat het depotstelsel er niet komt omdat het te veel risico's zou inhouden voor de Belastingdienst.

In dat kader is per 1 januari 2016 de mogelijkheid vervallen om door rechtstreekse storting bij de Belastingdienst vrijwaring van inleners- of ketenaansprakelijkheid te verkrijgen. Op die datum zijn de zogenaamde WKA-depots vervallen. Alleen storting van een deel van het factuurbedrag op de geblokkeerde rekening van de uitlener of de onderaannemer levert nog vrijwaring op. Als alternatief voor het depotstelsel is gekozen voor een gemoderniseerde versie van de g-rekening. Dit stelsel van g-rekeningen (de g-rekening 1.5) is op 1 januari 2016 ingegaan. Bedragen die op 31 december 2015 op de WKA-depots staan, worden afgehandeld overeenkomstig de voor deze depots op 31 december 2015 geldende bepalingen in de Leidraad Invordering 2008.

### Kinderopvang

Met ingang van 1 januari 2016 zijn alle vergoedingspercentages verhoogd. De toeslag kent een maximaal percentage van 93% voor het eerste kind en van 94% voor het tweede kind. Door de toeslag niet tot 100% op te laten lopen wordt het uitgangspunt van de kinderopvangtoeslag dat ouders altijd een bijdrage betalen in stand gehouden.

In 2016 gelden de volgende maximum uurprijzen:

- voor dagopvang € 6,89;
- voor buitenschoolse opvang € 6,42; en
- voor gastouderopvang € 5,52.

### Pensioen

De maximale pensioenopbouw is door de invoering van de verhoging van de AOW-leeftijd en de daaraan gerelateerde verhoogde pensioenrichtleeftijd beperkt. Verdere beperking van de pensioenopbouw is het gevolg van de verlaagde maximale opbouwpercentages. Uitgangspunt is dat werknemers in 40 jaar een ouderdomspensioen moeten kunnen opbouwen van maximaal 75% van hun gemiddelde loon. Het jaarlijkse maximale opbouwpercentage voor middelloonregelingen is 1,875% (2015: idem) en voor eindloonregelingen 1,657% (2015: idem).

### Beperking pensioengevend loon

Daarnaast wordt de maximale hoogte van het pensioengevend loon beperkt. Het pensioengevend loon is vanaf 1 januari 2015 begrensd. Voor 2016 geldt een maximaal pensioengevend loon van € 101.519 (2015: € 100.000). Werknemers met een hoger loon kunnen over het meerdere loon een zogenoemd nettopensioen of een nettolijfrente opbouwen. Omdat de premies daarvoor uit het netto-inkomen worden betaald, zijn de bijbehorende uitkeringen vrijgesteld van inkomstenbelasting. Ook hoort de waarde van de nettolijfrente of het nettopensioen niet tot het belaste vermogen in box 3. De grens van € 101.519 geldt niet voor arbeidsongeschiktheidspensioen.

## Tarieven en bedragen 2016

### Tarieven loonbelasting/premies volksverzekeringen

Loon jaarbasis (€)	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
0 t/m 19.922	36,55%	18,65%
19.923 t/m 33.715	40,40%	22,50%
33.716 t/m 66.421	40,40%	40,40%
66.422 en hoger	52,00%	52,00%

Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1946 geldt een hogere grens van de tweede schijf van € 34.027.

De tarieven in de eerste twee schijven bevatten een premie-component. Tot de AOW-gerechtigde leeftijd bestaat deze uit 17,90% AOW, 0,60% Anw en 9,65% Wlz. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd vervalt de AOW-premie.

### Heffingskortingen

Korting	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
Algemene heffingskorting	€ 2.242	€ 1.145
Werkbonus	€ 1.119	-
Arbeidskorting	€ 3.103	€ 1.585

De **arbeidskorting** is in 2016 verhoogd tot maximaal € 3.103. Wanneer het inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking meer is dan € 34.015 per jaar, wordt de arbeidskorting afgebouwd met 4,0% van het meerdere, tot deze bij een inkomen van € 111.590 of meer nihil bedraagt.

De **algemene heffingskorting** is in 2016 verhoogd tot maximaal € 2.242. De algemene heffingskorting wordt afgebouwd met 4,822% van het loon als dit € 19.822 of meer is. Bij een inkomen van meer dan € 56.935 is de algemene heffingskorting nihil.

Per 1 januari 2016 mag een werkgever de **werkbonus** pas toepassen als de werknemer op 31 december 2015 62 jaar of ouder was. Het voorgaande jaar was deze leeftijdsgrens 61 jaar. De overige voorwaarden zijn gelijk gebleven.

### Bijtelling voordeel privégebruik auto

2016		2015	
Bijtelling	Uitstoot CO <sub>2</sub>	Bijtelling	Uitstoot CO <sub>2</sub>
4%	0 g/km	4%	0 g/km
15%	1-50 g/km	7%	1-50 g/km
21%	51-106 g/km	14%	51-82 g/km
25%	>106 g/km	20%	83-110 g/km
		25%	>110 g/km

#### Let op!

Deze percentages gelden niet bij excessief privégebruik.

Jaarlijks veranderen de CO<sub>2</sub>-uitstootgrenzen en de bijbehorende bijtellingspercentages voor het privégebruik van personen- en bestelauto's van de zaak. De uitstootgrenzen en bijtellings-

percentages zijn voor alle brandstoffen gelijk. Vanaf het moment van de eerste tenaamstelling blijven gedurende 60 maanden de op dat moment geldende bijtellingspercentages van kracht.

#### Let op!

Ook als een werknemer een verklaring geen privé-gebruik auto heeft ingediend bent u als werkgever verplicht erop toe te zien dat er geen privégebruik plaatsvindt. Mocht u redelijkerwijs kunnen weten dat er toch een bijtelling plaats had moeten vinden dan kunt u aansprakelijk worden gesteld voor de niet ingehouden loonbelasting en de boete.

### Wettelijk minimumloon

Leeftijd		Per maand	Per week	Per dag
23 jaar en ouder	100,0%	€ 1.524,60	€ 351,85	€ 70,37
22 jaar	85,0%	€ 1.295,90	€ 299,05	€ 59,81
21 jaar	72,5%	€ 1.105,35	€ 255,10	€ 51,02
20 jaar	61,5%	€ 937,65	€ 216,40	€ 43,28
19 jaar	52,5%	€ 800,40	€ 184,70	€ 36,94
18 jaar	45,5%	€ 693,70	€ 160,10	€ 32,02
17 jaar	39,5%	€ 602,20	€ 139,00	€ 27,80
16 jaar	34,5%	€ 526,00	€ 121,40	€ 24,28
15 jaar	30,0%	€ 457,40	€ 105,55	€ 21,11

Met ingang van 1 januari 2016 moet voor iedere werknemer het deel van het loon dat gelijk is aan het wettelijk minimumloon giraal worden betaald. Contante betaling is alleen toegestaan voor het meerdere loon van een werknemer.

### Maximumpremieloon

Tijdvak	Maximumpremieloon
Dag	€ 202,93
Week	€ 1.014,67
Vier weken	€ 4.058,69
Maand	€ 4.396,91
Kwartaal	€ 13.190,75
Jaar	€ 52.763,00

Er zijn in 2016 262 SV-dagen. Voor de premieberekening wordt uitgegaan van 260 dagen.

### Premies werknemersverzekeringen

Premie	2016
Awf-premie	2,44%
Aof-basispremie	5,88%
Bijdrage kinderopvang	0,50%
Zorgverzekeringswet idem, bijdrage	6,75%
	5,50%
Ufo	0,78%

Voor het nalezen van deze uitgave en overig nieuws,  
kunt u onze website bezoeken: [www.acmo.com](http://www.acmo.com).



# acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS



**R**EGISTER ■  
**B**ELASTING ■  
ADVISEURS ■

ACMO Accountants + Belastingadviseurs  
Europa-allee 10  
8265 VB Kampen

Tel: 038-333 333 3  
Fax: 038-333 333 1  
E-mail: [info@acmo.com](mailto:info@acmo.com)