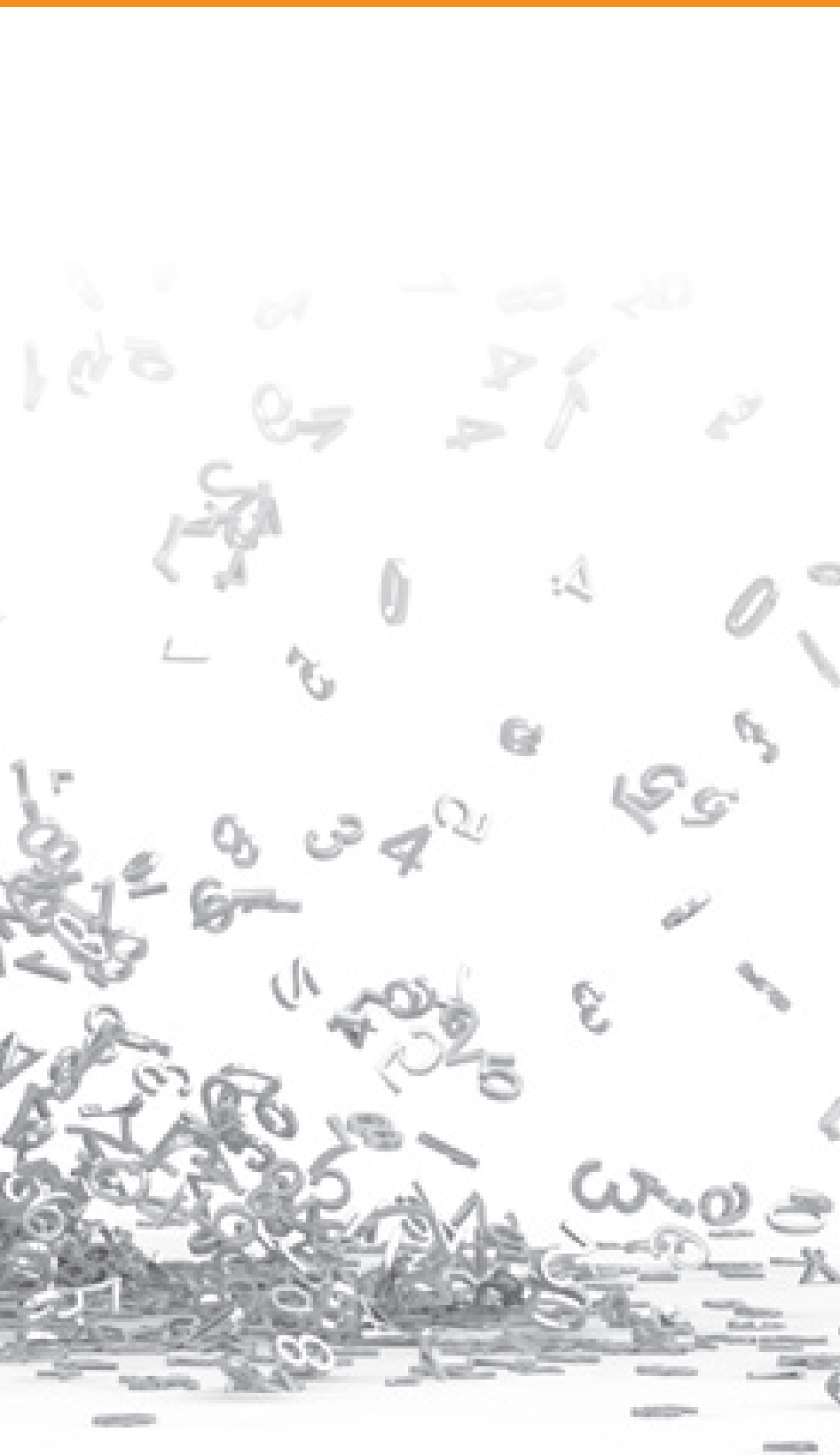


Tarieven en heffingskortingen - Eigen woning
Premies lijfrenteverzekeringen
Pensioen in eigen beheer - Uitkeringsbedragen
Rechter verbiedt verhoogde AOW-leeftijd
Premiepercentages en premieloon
Wettelijk minimumloon
Modelovereenkomst vervangt VAR in 2016
Privégebruik auto - Werkkostenregeling
WOZ-beschikking - Arbeidsrecht
Arbeidsduur en -plaats
Doorwerken na de AOW-leeftijd
Wijzigingen voor IB-ondernemers





INKOMSTENBELASTING

Tarieven en heffingskortingen

Tarieven box 1

Het tarief in de eerste schijf bedraagt 8,40% (2015: 8,35%). Het tarief in de tweede schijf bedraagt 12,25% (2015: 13,85%). Inclusief 28,15% (2015: idem) premies volksverzekeringen is het tarief in de eerste schijf 36,55% (2015: 36,5%) en in de tweede schijf 40,4% (2015: 42%). Vanaf de derde schijf worden geen premies volksverzekeringen geheven. Het tarief in derde schijf bedraagt 40,4% (2015: 42%). In de vierde schijf is het tarief 52% (2015: idem).

Voor mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt geldt in de eerste twee schijven een lager percentage premies volksverzekeringen van 10,25% (2015: idem). Dit komt omdat zij geen AOW-premie hoeven te betalen.

Tarief box 2

Het tarief in box 2 bedraagt 25%.

Tarief box 3

Ondanks de lage rendementen op spaar- en beleggingstegoeden is het tarief in box 3 onveranderd 30% over een fictief behaald rendement van 4% (effectief tarief 1,2% van de waarde).

Heffingskortingen

De **algemene heffingskorting** bedraagt maximaal € 2.242 (2015: € 2.203). Vanaf een inkomen van € 19.922 (2015: € 19.822) daalt de algemene heffingskorting met 4,822% (2015: 2,32%) tot nihil (2015: € 1.342). Voor mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt daalde de algemene heffingskorting in 2015 tot € 685.

De **arbeidskorting** bedraagt maximaal € 3.103 (2015: € 2.220). Vanaf een inkomen van € 34.015 (2015: € 49.770) daalt de arbeidskorting met 4% (2015: idem) tot nihil (2015: € 184). Voor mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt daalde de arbeidskorting in 2015 tot € 94.



De **werkbonus** bedraagt maximaal € 1.119 (2015: idem). De minimale leeftijd voor de werkbonus is verhoogd van 61 naar 62 jaar.

De inkomensafhankelijke

combinatiekorting bedraagt minimaal € 1.039 (2015: € 1.033) en loopt vanaf een arbeidsinkomen van € 4.881 (2015: € 4.857) met 6,159% (2015: 4%) op tot maximaal € 2.769 (2015: € 2.152).

De **tijdelijke heffingskorting voor VUT en prepensioen** is vervallen. In 2015 bedroeg deze 0,33% van de uitkeringen met een maximum van € 61.

De **levensloopverlofkorting** is maximaal € 209 (2015: € 207) voor ieder jaar waarin bedragen zijn gestort in de levensloopregeling.

De **jonggehandicaptenkorting** bedraagt € 719 (2015: € 715).

De **ouderenkorting** bedraagt € 1.187 (2015: € 1.042).

Eigen woning

Het eigenwoningforfait voor woningen met een WOZ-waarde tussen € 75.000 en € 1.050.000 bedraagt 0,75% van de waarde. Het verhoogde eigenwoningforfait voor het deel van de WOZ-waarde boven € 1.050.000 bedraagt 2,35%. In 2015 gold voor dit deel een lager percentage van 2,05%.

Aftek van betaalde hypotheekrente in de vierde tariefschijf gaat tegen 50,5% in plaats van tegen het tabeltarief van 52%. In 2015 vond de aftek in deze schijf plaats tegen 51%.

De rente in een uitkering uit een kapitaalverzekering eigen woning is onbelast als de uitkering niet meer bedraagt dan € 36.800 wanneer bij ten minste 15 jaar premie is betaald. De vrijstelling loopt op tot € 162.000 bij 20 jaar of meer premiebetaling. De vrijstelling voor de kapitaalverzekering eigen woning geldt niet voor nieuwe gevallen. In 2015 bedroegen deze vrijstelling € 36.600 en € 161.500.

De maximale vrijstelling voor kamerverhuur bedraagt € 5.069. In 2015 bedroeg de vrijstelling voor kamerverhuur € 4.954.

Premies lijfrenteverzekeringen

Betaalde premies voor lijfrenteverzekeringen zijn onder voorwaarden aftrekbaar. Voor iemand die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt bedraagt de aftrekbare premie, dat is de jaarruimte, 13,8% van de premiegrondslag. De jaarruimte is maximaal € 12.355 (2015: € 12.153). De jaarruimte wordt verminderd met de opbouw van pensioenaanspraken en dotaties aan de oudedagsreserve.

Wie in de voorgaande zeven jaar de jaarruimte niet of niet geheel heeft benut, kan gebruik maken van een aanvullende aftrek. Deze reserveringsruimte bedraagt 17% van de premiegrondslag in het jaar van aftrek. Er geldt een maximum van € 7.088. In 2015 was het maximum € 7.052. Voor wie aan het begin van het kalenderjaar maximaal tien jaar jonger is dan de AOW-leeftijd wordt dit maximum verhoogd tot € 13.997. In 2015 bedroeg het verhoogde maximum € 13.927.

De premiegrondslag is het totaal van de



winst uit onderneming, het resultaat uit werkzaamheden en het inkomen uit arbeid in het vorige jaar, met een maximum van € 101.519 (2015: € 100.000) en verminderd met de franchise ter grootte van € 11.996 (2015: € 11.936).

Voor tijdelijke oudedagslijfrenten mag het bedrag van de jaarlijkse uitkering niet hoger zijn dan € 21.248 (2015: € 21.142). Premies voor dergelijke lijfrenten zijn alleen aftrekbaar als de uitkeringen niet eerder ingaan dan in het jaar waarin men de AOW-leeftijd heeft bereikt.

VENNOOTSCHAPSBELASTING

Pensioen in eigen beheer

De pensioenregeling van een werknemer moet zijn ondergebracht bij een pensioenfonds of bij een levensverzekeringsmaatschappij. Anders dan voor reguliere werknemers bestaat voor een dga daarnaast de mogelijkheid om zijn pensioenvoorziening door de BV in eigen beheer te laten opbouwen. Over opbouw van pensioen in eigen beheer is veel te doen. Door steeds strengere voorschriften is de vorming van een pensioen in eigen beheer niet echt interessant meer voor de dga. De vraag is hoe het nu verder moet. De staatssecretaris van Financiën heeft over dat onderwerp al eerder brieven naar de Tweede Kamer gestuurd. Na zijn laatste brief, waarin de staatssecretaris een voorkeur heeft uitgesproken voor het oudedagssparen in eigen beheer, is de vraag of het niet verstandiger is om het pensioen in eigen beheer af te schaffen zonder dat er een andere vorm van oudedagsvoorziening in eigen beheer voor in de plaats komt.

Deze afschaffingsvariant is door de staatssecretaris uitgewerkt. Een groot voordeel van afschaffing van de pensioenopbouw in eigen beheer is de vereenvoudiging van regelgeving en de uitvoering daarvan. De gedachte is om het afschaffen van de mogelijkheid om een oudedagsvoorziening in eigen



beheer te vormen te combineren met een tijdelijke maatregel die afkoop van de bestaande pensioenvoorziening mogelijk maakt. Uitgangspunt is een fiscaal geruisloze verlaging van de pensioenvoorziening tot het niveau van de waarde op de fiscale balans van de BV. Daarna kan het pensioen worden afgekocht voor die waarde. Bij deze afkoop wordt loonheffing geheven over 80% van de afkoopsom en wordt geen revisierente berekend.

De voorkeur van de staatssecretaris gaat uit naar een eenmalige afkoopmogelijkheid, die bijvoorbeeld alleen in het jaar 2017 geldt. Wanneer de dga niet kiest voor deze afkoopmogelijkheid blijft de pensioenaanspraak gewoon in stand. Uiteraard kan over nieuwe dienstjaren geen pensioen in eigen beheer worden opgebouwd. De staatssecretaris ziet niets in een combinatie van oudedagssparen in eigen beheer en een gefaciliteerde afkoopmogelijkheid voor de bestaande pensioenvoorziening in eigen beheer.

Volgens de staatssecretaris is het mogelijk om een nieuwe regeling per 1 januari 2017 in te laten gaan als de uiteindelijke keuze voor het krukusreces van 2016 is gemaakt.

SOCIALE VERZEKERINGEN

Uitkeringsbedragen

De bedragen van diverse uitkeringen zijn gekoppeld aan de hoogte van het minimumloon. Per 1 januari 2016 is het minimumloon gestegen van € 1.507,80 naar € 1.524,60 bruto per maand.

AOW-uitkeringen

Gehuwd of samenwonend	€ 758,39
Idem, vakantie-uitkering	€ 51,12
Totaal	€ 809,51

Gehuwd of samenwonend met maximale toeslag	€ 1.516,78
Idem, vakantie-uitkering	€ 102,24
Totaal	€ 1.619,02

Maximale toeslag	€ 758,39
Vakantie-uitkering	€ 51,12
Totaal	€ 809,51

Alleenstaanden	€ 1.112,67
Idem, vakantie-uitkering	€ 71,56
Totaal	€ 1.184,23

De AOW-uitkering wordt verhoogd met de inkomensondersteuning AOW van € 25,48 per maand.

Kinderbijslag

De bedragen van de kinderbijslag worden niet alleen geïndexeerd, maar ook verhoogd. Vanaf 1 januari 2016 gelden de volgende bedragen per kind per kwartaal.

0 t/m 5 jaar	€ 197,67
6 t/m 11 jaar	€ 240,03
12 t/m 17 jaar	€ 282,39

Kinderopvang

De maximum uurprijzen voor de dagopvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang voor 2016 zijn als volgt.

Dagopvang	€ 6,89
Buitenschoolse opvang	€ 6,42
Gastouderopvang	€ 5,52

Rechter verbiedt verhoogde AOW-leeftijd

De rechtbank Noord Nederland heeft onlangs uitspraak gedaan in een zaak over de verhoging van de AOW-leeftijd. Volgens de rechtbank vormde deze verhoging in dit geval een ongeoorloofde inbreuk op het eigendomsrecht. Naar aanleiding van deze uitspraak is de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer om een reactie gevraagd.

De staatssecretaris geeft geen inhoudelijke reactie maar zegt van de



uitspraak van de rechtbank kennis te hebben genomen. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) gaat in hoger beroep tegen deze uitspraak. De staatssecretaris wacht de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep in deze zaak met belangstelling af.

Procedure voor de rechtbank

Een vrouw heeft tegen een op haar verzoek door de SVB verstrekt pensioenoverzicht bezwaar gemaakt. Het bezwaar betrof de daarin opgenomen pensioendatum. Dat bezwaar werd afgewezen, omdat in het pensioenoverzicht geen besluit is genomen over het recht op AOW-pensioen of over de ingangsdatum van het AOW-pensioen. Volgens de rechtbank is een pensioenoverzicht in zijn geheel een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dat betekent dat tegen alle vermeldingen in het overzicht bezwaar gemaakt kan worden.

De vrouw voerde aan dat haar, door het verhogen van de AOW-leeftijd, bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd gedurende 24 maanden een AOW-uitkering wordt ontnomen. Zij meent dat dit een voor haar onevenredig zware last betekent. Gedurende die 24 maanden komt zij in aanmerking voor een overbrugging van € 500 à € 600 per maand. De vrouw had volgens de rechtbank geen bestaand recht op een AOW-pensioen. Er was dan ook geen sprake van een ontneming van een bestaand recht of van een vermogensbestanddeel in strikte zin.

Volgens vaste rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens vallen ook aanspraken waarbij iemand de gerechtvaardigde

verwachting heeft dat die zullen worden gerealiseerd onder het begrip eigendom.

Voor de inwerkingtreding van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2013 was de AOW-leeftijd lange tijd 65 jaar. Daaraan heeft de vrouw de verwachting ontleend dat de datum van aanvang van de opbouw van pensioen en de datum van aanvang van de uitkeringen zouden wijzigen. De rechtbank oordeelde dat er een gerechtvaardigde verwachting was dat de aanspraak van de vrouw zou worden gerealiseerd. Door de verhoging van de AOW-leeftijd is sprake van ontneming van eigendom.

Inbreuk op het eigendomsrecht

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft als doel om te besparen op de overheidsuitgaven en ook voor de toekomst het stelsel van collectieve voorzieningen zeker te stellen. De rechtbank vindt dat een gerechtvaardigde doelstelling voor een inbreuk op het eigendomsrecht.

Vanwege haar gezondheidstoestand was de vrouw niet tot werken in staat. Gelet op haar inkomen was het ook niet mogelijk om te sparen. In deze situatie is volgens de rechtbank sprake van een onevenredig zware last. De rechtbank verklaarde het beroep gegrond en heeft de AOW-leeftijd op 65 jaar gesteld.

Premiepercentages en premieloon

De premiepercentages en het maximumpremieloon voor de werknemers- en de volksverzekeringen en de opslag voor kinderopvangtoeslag voor 2016 zijn als volgt.

Naam	Percentage
AOW-premie	17,90
Anw-premie	0,60
Wlz	9,65
Opslag kinderopvangtoeslag	0,50
Awf-premie	2,44
Vervangende premie sectorfondsen	2,16
Ufo-premie	0,78
Aof-basispremie	5,88
Zvw	6,95
Idem, lage bijdrage	5,50

Maximum premieloon

Per jaar	€ 52.763,00
Per maand	€ 4.396,91
Per vier weken	€ 4.058,69
Per week	€ 1.014,67
Per dag	€ 202,93

Het aantal SV-dagen in 2016 bedraagt 262. Voor de premieberekening wordt uitgegaan van 260 dagen.

Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon wordt halfjaarlijks aangepast aan de algemene welvaartsontwikkeling. Per 1 januari 2016 gelden de volgende bedragen voor het wettelijk minimumloon en de daarvan afgeleide wettelijke minimumjeugdlonen.

Leeftijd	Bedrag per maand
23 jaar en ouder	€ 1.524,60
22 jaar	€ 1.295,90
21 jaar	€ 1.105,35
20 jaar	€ 937,65
19 jaar	€ 800,40
18 jaar	€ 693,70
17 jaar	€ 602,20
16 jaar	€ 526,00
15 jaar	€ 457,40

De bedragen van het minimumloon gelden voor een volledige werkweek.

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

LOONBELASTING

Modelovereenkomst vervangt VAR in 2016

De 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 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 winnen

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 winnen. 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.

Privégebruik auto

Werknemers met een auto van de zaak, die zij ook privé mogen gebruiken, worden geconfronteerd met een bijtelling bij hun salaris. De bijtelling is een percentage van de cataloguswaarde van de auto inclusief omzetbelasting. Het percentage van de bijtelling is afhankelijk van de CO₂-uitstoot van de auto.

Bijtelling Uitstoot 2016 Uitstoot 2015

4%	0	0
7%		1-50
14 %		51-82
15%	1-50	
20%		83-110
21%	51-106	
25%	> 106	> 110

Bepalend voor de hoogte van het bijtellingspercentage is de datum van eerste tenaamstelling van het kenteken van de auto. De percentages en uitstootgrenzen gelden gedurende maximaal 60 maanden voor auto's die in het betreffende jaar zijn aangeschaft of te naam gesteld. Het is dus niet zo dat ieder jaar andere percentages voor dezelfde auto gelden.

Werkkostenregeling

De vrije ruimte voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers bedraagt 1,2% van de fiscale loonsom. Voor een maaltijd in een bedrijfskantine geldt als normbedrag € 3,25 (2015: € 3,20) per maaltijd. Voor huisvesting en inwoning geldt als normbedrag € 5,45 (2015: € 5,40) per dag.

Aanpassing gebruikelijkheids criterium

De werkgever kan vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddeel aanwijzen. Deze bevoegdheid wordt beperkt door



het gebruikelijkheids criterium. Dat criterium houdt in dat niet alleen de omvang van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate groter mag zijn dan gebruikelijk is, maar dat ook het aanwijzen van een vergoeding of verstrekking als eindheffingsbestanddeel op zichzelf niet ongebruikelijk mag 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 of enkele werknemers is dat ongebruikelijk. Daarnaast kan een werknemer worden vergeleken met andere werknemers in dezelfde functie categorie. Bij verschillen zal de werkgever daar een verklaring voor moeten kunnen geven. Ook kan een vergelijking met andere werkgevers in dezelfde sector worden gemaakt. Als vergelijken met een andere werkgever niet mogelijk is, wordt de aanwijzing als eindheffingsloon naar redelijkheid beoordeeld.

Afschaffen nihilwaardering

Met ingang van 1 januari 2016 is de nihilwaardering voor het rentevoordeel op een personeelslening voor de eigen woning vervallen. Het rentevoordeel vormt belast loon voor de werknemer.

OVERIGE HEFFINGEN

WOZ-beschikking

Binnenkort ontvangt u weer de jaarlijkse WOZ-beschikking. De WOZ-beschikking 2016 bevat de waarde van uw onroerende zaken per peildatum 1 januari 2015. Bij de vaststelling van

de WOZ-waarde moet met een aantal factoren rekening gehouden worden zoals locatie, grootte, ouderdom en staat van onderhoud. De WOZ-waarde is van belang voor een groot aantal belastingen. Daarom is het zaak om de WOZ-beschikking goed te controleren en waar nodig bezwaar te maken tegen de vastgestelde waarde.

Belang WOZ-waarde

De WOZ-waarde is van belang voor de volgende belastingen en heffingen:

- de onroerendezaakbelasting, rioolheffing en waterschapshoefting;
- de vennootschapsbelasting, voor zover het gaat om de afschrijvingsbeperking op bedrijfspanden;
- de inkomstenbelasting voor de toepassing van het eigenwoningforfait en de waarde in box 3 van tweede woningen en beleggingspanden;
- de schenk- en erfbelasting, voor de waardering van onroerende zaken bij een schenking of erfenis.

Let op! wanneer u het niet eens bent met de vastgestelde waarde moet u binnen zes weken na de dagtekening van de beschikking uw bezwaar indienen bij de gemeente.

CIVIEL RECHT

Arbeidsrecht

De Wet werk en zekerheid is in stappen van kracht geworden. De eerste tranche is op 1 januari 2015 in werking getreden. De tweede tranche is per 1 juli 2015 in werking getreden. Per 1 januari 2016 zijn de laatste wijzigingen ingegaan.

Per 1 juli 2015 is het ontslagrecht veranderd. De keuzemogelijkheid tussen de kantonrechter en het UWV is vervallen. De ontslaggrond bepaalt bij welke instantie het ontslag gevraagd moet worden. Ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gaat via het UWV. Ontslag vanwege disfunctioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer of vanwege een

verstoorde arbeidsverhouding wordt beoordeeld door de kantonrechter.

Ontslag met instemming van de werknemer

Toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter is niet nodig als de werknemer instemt met het ontslag. Dat moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werknemer. De werknemer heeft een bedenktijd van twee weken om zijn instemming in te trekken. Hij hoeft daarvoor geen reden op te geven. Via een beëindigingsovereenkomst kunnen partijen een arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden. Ook in dat geval geldt de bedenktijd voor de werknemer. De werkgever moet de werknemer er binnen twee werkdagen op wijzen dat hij twee weken bedenktijd heeft.

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever bij ontslag op zijn initiatief altijd een transitievergoeding betalen aan de werknemer als de arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft bestaan. Voor de eerste tien jaar van het dienstverband bedraagt de vergoeding een derde maandsalaris per dienstjaar. Voor alle volgende dienstjaren bedraagt de vergoeding een half maandsalaris. De vergoeding bedraagt maximaal € 76.000 of een jaarsalaris als dat hoger is.

Er hoeft geen transitievergoeding betaald te worden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In dat geval bepalen werkgever en werknemer in onderling overleg hoe en op welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eindigt. De werkgever hoeft ook geen vergoeding te



betalen als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen.

Opzegtermijn

De duur van de ontslagprocedure mag in mindering komen op de opzegtermijn, zolang de resterende termijn niet korter wordt dan één maand.

Ketenregeling

Wanneer meer dan drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan of wanneer de totale duur van de overeenkomsten langer is dan 24 maanden, geldt het laatste contract als een contract voor onbepaalde tijd. Er is sprake van opvolgende contracten als de tussentijdse tijd niet langer is dan zes maanden.

Wijzigingen per 1 januari 2016

De maximale duur van de WW-uitkering gaat stapsgewijs terug van 38 naar 24 maanden. Dat gebeurt in stappen van een maand per kalenderkwartaal. In de cao kunnen afspraken gemaakt worden om WW-uitkeringen na 24 maanden aan te vullen tot het oude maximum van 38 maanden.

Arbeidsduur en -plaats

Voor werkgevers, die meer dan tien werknemers in dienst hebben, geldt het volgende:

- werknemers mogen ieder jaar vragen om aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever mag dat alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen;
- 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.

Doorwerken na de AOW-leeftijd

Een nieuwe wet moet een aantal arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het doorwerken na de AOW-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-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 ziekengeld 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-leeftijd.

Werkende AOW-gerechtigden hebben recht op tenminste het wettelijk minimumloon en de minimumvakantietoeslag.

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.

VARIA

Wijzigingen voor IB-ondernemers

Oudedagsreserve

De toevoeging aan de oudedagsreserve bedraagt in 2016 9,8% (2015: idem) van de winst, maar maximaal € 8.774 (2015: € 8.631). De toevoeging wordt verminderd met ten laste van de winst gekomen pensioenpremies.

Ondernemersaftrek

De ondernemersaftrek omvat:

- de zelfstandigenaftrek;
- de aftrek voor S&O-werk;
- de meewerkaftrek;
- de startersaftrek arbeidsongeschikten;
- de stakingsaftrek.

Alleen de bedragen van de aftrek S&O-werk zijn gewijzigd. Deze aftrek bedraagt in 2016 € 12.484 (2015: € 12.421). Wie in een van de vijf voorafgaande kalenderjaren geen ondernemer was en in deze periode niet meer dan tweemaal de S&O-aftrek heeft toegepast, heeft recht op een verhoogde aftrek S&O-werk. De verhoging bedraagt € 6.245 (2015: € 6.213).



Hoewel bij de totstandkoming van deze uitgave de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, bestaat de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd verouderd of niet meer juist is. Dit kan ten gevolge van (aanpassing van de) regelgeving die bekend is geworden na het opmaken van deze uitgave. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact op te nemen met uw adviseur.

