

Brouwers Berichten week 30 2026

Inhoudsopgave

1.	Wanneer is pand voor de overdrachtsbelasting een woning.....	2
2.	Verbod op uitzendkrachten in de vleesindustrie.....	3
3.	Duits pensioen slechts deels in Nederland belast.....	4
4.	Vanaf 31 december 2026 arbeidsovereenkomst bij uurtarief onder € 38.....	5
5.	Wet meer zekerheid flexwerkers aangenomen.....	6

1. Wanneer is pand voor de overdrachtsbelasting een woning?

Als je een bestaand pand koopt, moet je meestal overdrachtsbelasting betalen. Het tarief is onder meer afhankelijk van de vraag of sprake is van een woning of niet.

Tarief overdrachtsbelasting

Voor woningen die je voor langere tijd als hoofdverblijf gaat bewonen geldt een verlaagd tarief van 2% of een vrijstelling. Ga je de woning niet als hoofdverblijf bewonen, dan geldt voor de woning een tarief van 8%. Voor andere panden, zoals winkels en bedrijfspanden, geldt een tarief van 10,4%. Voor de hoogte van het tarief is dus van belang wanneer is sprake is van een woning.

Pand bestemd als woning?

Tijdens de wetsbehandeling is aan de orde geweest dat een pand bij de juridische overdracht naar zijn aard bestemd moet zijn als woning om ook als zodanig te worden aangemerkt. De Hoge Raad heeft bepaald dat daarbij van belang is waarvoor het pand oorspronkelijk is gebouwd. Is een woning verbouwd voor een andere vorm van gebruik, dan blijft het naar zijn aard alleen een woning, als er maar beperkte aanpassingen nodig zijn om het weer voor bewoning geschikt te maken.

Buurthuis, school of woning?

Bovenstaande uitgangspunten stonden centraal in een zaak die zich afspeelde voor de rechtbank Zeeland-West-Brabant. Een belastingplichtige had een pand gekocht dat bestond uit een voormalige woning, die was samengevoegd met een school, die op zijn beurt weer was verbouwd tot buurthuis met gymzalen. Om te bepalen welk tarief overdrachtsbelasting van toepassing was, diende de rechtbank te bepalen of er al dan niet sprake was van een woning.

Bewijslast

De rechtbank stelde vast dat de bewijslast in dit soort geschillen bij de belastingplichtige ligt. Die moest in deze zaak aannemelijk maken dat de panden oorspronkelijk gebouwd waren als woning en ook hun aard als woning hadden behouden.

Geen aard als woning

Uit onder meer bouwtekeningen bleek dat het pand door de verbouwingen tot dorpshuis met sportzaal zonder aanpassingen naar zijn aard niet meer bestemd was als woning. Dat het pand nog wel voor bewoning gebruikt kon worden, deed niet ter zake.

Ook was één van de panden oorspronkelijk bestemd voor ander gebruik dan als woning. Dit pand was groter dan het andere. Met de samenvoeging van beide panden in het verleden was het geheel niet meer aan te merken als 'oorspronkelijk gebouwd als woning'. Hierdoor was de aard als woning definitief verloren gegaan. Of er slechts

beperkte aanpassingen nodig zouden zijn om het pand weer voor bewoning geschikt te maken, deed daardoor niet meer ter zake.

Hoog tarief in plaats van 2%

Al met al lukte het de koper dus niet om aannemelijk te maken dat het pand naar zijn aard bestemd was tot bewoning. Gevolg was dat het hoge tarief overdrachtsbelasting in plaats van 2% van toepassing was.

2. Verbod op uitzendkrachten in de vleesindustrie

Vanwege de vele geconstateerde misstanden gaat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de vleessector per 1 maart 2028 verbieden om nog met uitzendkrachten te werken. Er werken relatief veel arbeidsmigranten in de vleessector.

Doelgroep

Het verbod op uitzendkrachten zal van toepassing zijn voor bedrijven die de volgende activiteiten verrichten: slachten, verwerken, koelen en invriezen van vlees. Voor functies die niet direct samenhangen met de primaire vleesproductie zoals verkoopmedewerkers, of administratief personeel mogen straks nog wel uitzendkrachten worden ingezet.

Let op! Kleine bedrijven die minder dan 20 mensen inzetten vallen niet onder het verbod. Voor de grens van 20 mensen gaat het om het totaal van werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor het bedrijf werken en de uitzendkrachten.

Parlementair onderzoek

Al tijdens een parlementair onderzoek in 2011 is gebleken dat er sprake was van malafide praktijken in de vleesverwerkende industrie. Die misstanden, die vooral arbeidsmigranten betreffen omdat zij relatief veel in deze sector werken, zijn blijven voortduren. Het gaat dan om zaken als intimidatie, ontslag tijdens ziekte en onderbetaling. De Arbeidsinspectie heeft geconcludeerd dat bij de inzet van uitzendkrachten twee keer zo vaak sprake is van een overtreding van de arbeidswetten.

De vleessector is te weinig actief geweest waar het gaat om het aanpakken van de geconstateerde misstanden. Om die reden gaat de minister ingrijpen.

Ervaringen in Duitsland

Het kabinet verwijst naar de in Duitsland opgedane ervaringen, waar een vergelijkbaar verbod eerder is ingevoerd. Volgens het ministerie heeft dat daar bijgedragen aan minder arbeidsongevallen, betere naleving van arbeidsvoorwaarden en meer verantwoordelijkheid van werkgevers voor hun eigen personeel.

Gefaseerde invoering

Het verbod moet ingaan op 1 maart 2028. Voor bestaande dienstverbanden gaat een overgangstermijn gelden tot 1 juni 2028. Dit betekent dat per 1 juni 2028 het uitzendverbod in de vleesketen dus volledig van kracht is. Bedrijven hebben nu dus nog 23 maanden de tijd om zich voor te bereiden.

Let op! De Arbeidsinspectie gaat toezien op de naleving van het verbod.

Internetconsultatie

Over dit wetsvoorstel staat een [internetconsultatie](#) open van 3 juli 2026 tot en met 28 augustus 2026.

3. Duits pensioen slecht deels in Nederland belast

Het in Duitsland opgebouwde pensioen van een inwoner van Nederland mocht volgens de Hoge Raad niet geheel door Nederland belast worden. Wat speelde hier?

Duits pensioen

Een inwoner van Nederland woonde en werkte meer dan 17 jaar in Duitsland. Hij was gedurende die tijd verplicht verzekerd voor de Deutsche Rentenversicherung (een Duits pensioen). Van de premies die hij voor dit Duitse pensioen betaalde was 45 procent aftrekbaar in Duitsland.

Volledig belast?

In 2018 woonde hij het hele jaar in Nederland en ontving hij uitkeringen uit het Duitse pensioen. De Belastingdienst belaste het volledige bedrag van de uitkeringen.

Of slechts ten dele?

De belastingplichtige vond dat niet terecht en stelde dat Nederland slechts mocht heffen over 45% van de uitkeringen, omdat destijds ook maar 45% van de premies aftrekbaar was in Duitsland. Het gerechtshof volgde hem in dit standpunt en belaste alleen 45% van de uitkeringen en de andere 55% niet.

Hoge Raad: slechts belast voor zover aftrek

De Hoge Raad liet dit oordeel in stand. De uitkeringen waren dus slecht belast voor zover de premies aftrekbaar waren geweest.

4. **Vanaf 31 december 2026 arbeidsovereenkomst bij uurtarief onder € 38**

Het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst bij een uurtarief onder € 38 treedt op 31 december 2026 in werking. Wat betekent dit voor jou als opdrachtgever of opdrachtnemer?

Arbeidsovereenkomst bij uurtarief onder € 38?

De invoering van het rechtsvermoeden betekent niet dat elke opdrachtnemer die werkt tegen een uurtarief onder € 38 automatisch in dienstbetrekking is bij de opdrachtgever. Het betekent wel dat het vermoeden van een dienstbetrekking wordt aangenomen. De opdrachtnemer kan daar een beroep op doen, maar de opdrachtgever heeft de mogelijkheid om aan te tonen dat niet sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Lukt het de opdrachtgever niet om dit aan te tonen, dan heeft de opdrachtnemer recht op alle bescherming die het arbeidsrecht biedt. Denk daarbij aan doorbetaling bij vakanties en ziektes en ontslagbescherming.

Niet voor UWV, Belastingdienst en Arbeidsinspectie

De opdrachtwerknemer kan een beroep doen op het rechtsvermoeden, maar het heeft alleen civielrechtelijke werking. Dat betekent dat het UWV, de Belastingdienst en de Arbeidsinspectie dit rechtsvermoeden niet gaan toetsen. Zij houden hun eigen onderzoeksplicht op basis van de elementen arbeid, loon en gezagsverhouding.

Onmiddellijke werking vanaf 31 december 2026

Het rechtsvermoeden treedt op 31 december 2026 meteen in werking. Heb je een opdrachtnemer die al voor 31 december 2026 werkzaamheden voor je verricht tegen een uurtarief onder € 38? En doet die opdrachtnemer dat vanaf 31 december 2026 nog steeds? Dan bestaat vanaf 31 december 2026 het vermoeden dat deze opdrachtnemer in dienstbetrekking bij je werkt.

5. **Wet meer zekerheid flexwerkers aangenomen**

De Eerste Kamer heeft op 7 juli 2026 ingestemd met het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers. De wet treedt per 1 januari 2028 in werking.

Meer zekerheid over inkomen voor flexwerkers

Werknemers met een flexibel arbeidscontract krijgen door de Wet meer zekerheid flexwerkers per 1 januari 2028 meer zekerheid over hun inkomen en hun werktijd. Het uitgangspunt wordt dat tijdelijke contracten bedoeld zijn voor tijdelijk werk. Na drie tijdelijke contracten mag er pas na drie jaar weer voor dezelfde werkgever worden gewerkt. Nu is die tussenperiode nog zes maanden. Op die manier wordt beoogd een einde te maken aan draaideurconstructies.

Let op! Voor scholieren en studenten met een bijbaan (maximaal 16 uur per week) blijft de tussenpoos zes maanden. Daarnaast blijft voor seizoensarbeid een onderbrekingstermijn van drie maanden mogelijk.

Bandbreedtecontracten

Ook mogen als uitgangspunt geen nulurencontracten meer worden overeengekomen. Die moeten vervangen worden door bandbreedte contracten. Het verschil tussen het minimum- en het maximumaantal uren mag maximaal 30% bedragen. Oproepen die boven het maximum zitten mag de werknemer weigeren en bij structureel meer werk moet de werkgever een contract met meer uren aanbieden.

Let op! Voor bijbanen van AOW-gerechtigden, scholieren en studenten met een andere hoofdactiviteit geldt een uitzondering.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten moeten minimaal gelijkwaardige arbeidvoorwaarden krijgen als mensen die regulier in dienst zijn. Dit onderdeel treedt eerder in werking, namelijk op 31 december 2026.

Arbeidsmarktpakket

De wet betreft een hervorming van de Nederlandse arbeidsmarkt die moet zorgen voor meer zekerheid voor werknemers en meer wendbaarheid voor ondernemers. Het is de tweede wet van het arbeidsmarktpakket die is aangenomen. Eerder is de wet Invoering rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief al aangenomen.