

Memo

Memo nummer

Aan Werkgevers

Kopie aan

Van Adviesgroep Loon- & Premieheffing

Datum 17 september 2014

Betreft Prinsjesdag - Voorgestelde wijzigingen loonheffingen

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling wordt zoals eerder aangekondigd verplicht per 1 januari 2015. Daarnaast is een aantal wijzigingen voorgesteld met betrekking tot de werkkostenregeling in het Belastingplan 2015. Deze wijzigingen moeten deels nog worden uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2011.

De voorgestelde wijzigingen betreffen:

- De verlaging van de vrije ruimte;
- Een beperkte en strikte vorm van het noodzakelijkheidscriterium;
- Omzetting van een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen in gerichte vrijstellingen;
- Herinvoering van een regeling voor onbelaste personeelskortingen;
- Invoering van een nieuwe en eenvoudigere afrekeningsystematiek;
- Introductie van een concernregeling voor de werkkostenregeling.

De verlaging van de vrije ruimte;

Om een aantal van de voorgestelde wijzigingen te kunnen financieren is voorgesteld de vrije ruimte te verlagen van 1,5% naar 1,2% van de fiscale loonsom. Dit betekent dat voor veel werkgevers de werkkostenregeling minder goed / slechter uitpakt. Ook in samenhang met de andere veranderingen. Alle reden voor werkgevers om de werkkostenregeling snel onder de loep te (laten) nemen.

Een beperkte en strikte vorm van het noodzakelijkheidscriterium

Voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, die naar het redelijke oordeel van de inhoudingsplichtige noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, met inbegrip van het bijbehorende datatransport en de voor het gebruik in het kader van dienstbetrekking benodigde programmatuur en dergelijke, is voorgesteld dat deze onbelast vergoed, verstrekt of terbeschikkinggesteld kunnen worden, mits deze noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de dienstbetrekking.

‘Noodzakelijk’ wordt in dit verband uitgelegd als “zonder meer nodig”. Zonder meer nodig betekent dat zonder de voorziening de dienstbetrekking niet goed kan worden uitgeoefend en impliceert dat de voorziening in ieder geval daadwerkelijk bij de uitoefening van de dienstbetrekking gebruikt wordt. Gebruikt de werknemer de voorziening niet meer, dan dient deze aan de werkgever terug te worden gegeven (of tegen de restwaarde daarvan te worden gekocht of vergoed). De omvang of de intensiteit van het gebruik is indicatief, maar op zichzelf beschouwd niet doorslaggevend. Aan het voldoen van de toets staat niet in de weg dat veel werk in theorie ook mogelijk zou kunnen zijn zonder de betreffende voorziening of met een andere voorziening. Waar het om gaat is dat de inhoudingsplichtige zich in redelijkheid op het standpunt kan stellen dat de voorziening zonder meer nodig is voor de

behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en dus overtuigend gericht is op een optimale bedrijfsvoering.

Als de werknemer werkzaamheden verricht in de functie van bestuurder of commissaris van de inhoudingsplichtige dan geldt een verzwaarde bewijslast:

De inhoudingsplichtige moet aannemelijk maken dat de voorziening een voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking van de desbetreffende werknemer gebruikelijke voorziening is.

De vrijstelling geldt eveneens niet als de werknemer in ruil voor de verstrekking etc. afziet van een ander beloningsbestanddeel, zoals (overwerk)loon of verlof en / of als de werknemer een budget krijgt voor de uitoefening van zijn dienstbetrekking en daar vrijelijk over kan beschikken.

De introductie van het noodzakelijkheids criterium vonden wij in eerste instantie een goede zaak. Maar de verscherping ervan: “noodzakelijk is gelijk aan zonder meer nodig” betekent naar onze mening dat er (veel vaker) discussie zal ontstaan met de fiscus. Dat zal des te meer het geval zijn bij de DGA die aan zal moeten tonen dat de voorziening “gebruikelijk” is.

Omzetting van een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen in gerichte vrijstellingen

Een aantal zaken dat nu (mede) op de werkplek ter beschikking wordt gesteld mag vanaf volgend jaar ook belastingvrij vergoed of verstrekt worden. Hoewel in het Belastingplan 2015 niet exact is omschreven om welke zaken het gaat ligt het voor de hand dat het hier onder meer om werkkleding en arbovoorzieningen gaat. Om welke zaken het gaat, zal blijken als de Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2011 wordt aangepast.

Let op! Een zeer belangrijk knelpunt in de huidige werkkostenregeling wordt niet aangepakt: het parkeren bij de werkplek met een privé-auto. Als de werkgever daar (op die parkeerplek) geen arboverplichtingen heeft, dan loopt hij het risico 80% belasting te moeten betalen over die parkeerplek.

Herinvoering van een regeling voor onbelaste personeelskortingen

Onder de huidige werkkostenregeling geldt er geen belastingvrije kortingsregeling meer voor producten en diensten uit het eigen bedrijf. In het Belastingplan 2015 wordt voorgesteld deze wel weer in te voeren per 2015. De werkgever mag dan weer belastingvrij 20% korting geven op de waarde in het economische verkeer van branche eigen producten of diensten.

NB Het is niet meer mogelijk om eventuele niet gebruikte korting door te schuiven naar een volgend jaar.

Invoering van een nieuwe en eenvoudiger afrekensystematiek

De afrekensystematiek wordt sterk vereenvoudigd. De inhoudingsplichtige die de vrije ruimte overschrijdt, hoeft pas af te rekenen bij de eerste aangifte of afdracht over het eerste tijdvak in het nieuwe kalenderjaar. Eerder afdragen mag overigens ook.

Introductie van een concernregeling voor de werkkostenregeling

De werkkostenregeling mag (maar hoeft niet) ook op concernniveau worden toegepast. De eventueel te betalen belasting wordt aangegeven en afgedragen door de tot het concernverband behorende inhoudingsplichtige met het grootste bedrag aan loon waarover in het kalenderjaar loonbelasting is betaald. Iedere individuele inhoudingsplichtige is hoofdelijk aansprakelijk voor de gehele schuld als die inhoudingsplichtige de eventueel verschuldigde eindheffing niet of niet geheel voldoet.

Een inhoudingsplichtige behoort tot een concern als gedurende heel het kalenderjaar:

- de inhoudingsplichtige voor ten minste 95% belang heeft in een andere inhoudingsplichtige; of
- die andere inhoudingsplichtige voor ten minste 95% belang heeft in de inhoudingsplichtige, of

- een derde voor ten minste 95% belang heeft in de inhoudingsplichtige, terwijl deze derde tevens voor ten minste 95% belang heeft in die andere inhoudingsplichtige.
Er zullen nog nadere voorwaarden worden gesteld, onder andere voor wat betreft de administratieplicht.

Buitenlandse boetes

Vanaf 1 januari 2015 gaat gelden dat (ook) door buitenlandse autoriteiten opgelegde boetes (conform de Nederlandse) niet meer in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht of met eindheffing kunnen worden belast.

Samenvattend

Samenvattend kunnen wij concluderen dat de voorgestelde veranderingen enkele verbeteringen bevatten, maar onze verwachting is ook dat een aantal werkgevers er wel eens beduidend op achteruit zou kunnen gaan. Zowel ten opzichte van de oude regels als ten opzichte van de huidige werkkostenregeling.
Elke werkgever moet aan de slag gaan met de vernieuwde werkkostenregeling. Op www.bdo.nl/alp leest u alles over onze dienstverlening.

Gebruikelijk loon

De zogeheten gebruikelijkloonregeling gaat veranderen. Ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht ten behoeve van een lichaam waarin hij of zijn partner een aanmerkelijk belang heeft, wordt vanaf 2015 het loon ten minste gesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de werknemers die in dienst zijn van het lichaam, of met het lichaam verbonden lichamen;
- € 44 000.

Wat zal er dus veranderen?

Nu geldt dat het loon ten minste 70% bedraagt van een loon van een *soortgelijke* dienstbetrekking.

Dus niet alleen gaat het percentage omhoog, maar wordt het loon ook gerelateerd aan een dienstbetrekking die het meest lijkt op de dienstbetrekking waar het om gaat. Dit is ruimer dan 'soortgelijk'.

Verder kan bij de vaststelling van het in aanmerking te nemen loon voortaan ook rekening worden gehouden met alle overige werknemers bij lichamen (bijvoorbeeld de werkmaatschappij) waaruit de inhoudingsplichtige (bijvoorbeeld de bv van de DGA) met toepassing van de deelnemingsvrijstelling voordelen kan genieten. Ook voor de afbakening van de in de gebruikelijkloonregeling opgenomen specifieke regeling voor situaties waarin het gebruikelijke loon niet hoger is dan € 5000, wordt voortaan aangesloten bij deze groep verbonden lichamen.

Er komt geen specifieke regeling voor starters of innovatieve bedrijven. Deze kunnen (net als anderen) door het leveren van tegenbewijs stellen dat het (gebruikelijk) loon lager dient te worden vastgesteld. Bijvoorbeeld als gevolg van de financiële situatie van het lichaam.

Omdat de Belastingdienst veel afspraken met inhoudingsplichtigen heeft over de hoogte van het toe te passen loon en de Belastingdienst ongeveer een jaar nodig heeft voor het maken van nieuwe afspraken, is voor het jaar 2015 voorzien in overgangsrecht. Dit overgangsrecht houdt in dat het loon van de DGA in 2015 gesteld wordt op 75/70e van het loon in 2013, als dit loon in 2013 hoger was dan € 43.000 (het standaardbedrag in 2013), tenzij aannemelijk is dat het loon in 2015 op grond van de gebruikelijkloonregeling op een hoger of lager bedrag moet worden gesteld.

Personeelsleningen

Zowel onder de oude loonbelastingregels als onder de huidige regels van de werkkostenregeling geldt dat het voordeel van renteloze of laagrentende leningen onbelast is. Mits de rente aftrekbaar is in de inkomstenbelasting. In het Belastingplan 2015 is aangekondigd dat in de (nog te publiceren) Fiscale Verzamelwet 2015 deze regeling zal worden aangepast.

WBSO

De afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk zal worden beperkt tot werkgevers die voor hun eigen bedrijfsuitoefening S&O verrichten. Voor kennisinstellingen komt de afdrachtvermindering S&O per 1 januari 2015 te vervallen, omdat de kennisinstellingen de subsidie niet altijd of onvoldoende doorgeven aan de opdrachtgevers.

Actualiteitendagen, workshops en meer

Naast deze veranderingen gebeurt er nog veel meer. De regels rond oudedagsvoorzieningen worden aangepast, het arbeidsrecht en ook op het gebied van de loonkostensubsidies valt er nieuws te melden. Daarnaast gaan ook de regels rond de auto (van de zaak) veranderen. Al deze onderwerpen bespreken wij tijdens de Landelijke Actualiteitendagen. Een informatieve dag die op maar liefst zeven plaatsen in het land wordt georganiseerd. En waarbij u ook nog eens lekker in de watten wordt gelegd met onder meer en overheerlijk lunchbuffet. Bezoekers waarderen deze dag steevast met een dikke 8! Meer informatie vindt u op www.bdo.nl/alp.

Rond de werkkostenregeling organiseren wij workshops en webinars, maar verlenen uiteraard ook advies op maat. Ook daar kunt u op de website meer over lezen. Vragen? Mail dan naar alp@bdo.nl of bel met de Adviesgroep Loon- & Premieheffing: 070 338 08 08 (Let op! Nieuw nummer, we zijn verhuisd naar het nieuwe kantoor Haaglanden).