

R E G I S T E R ■
B E L A S T I N G ■
A D V I S E U R S ■

RB EINDEJAARSTIPS

&

AANDACHTSPUNTEN

2014 / 2015

Loonbelasting

Loonbelasting

Per 2015 verplichte overgang naar de werkkostenregeling (WKR)

Op 1 januari 2015 wordt de WKR verplicht en komt er dus een einde aan het sinds 2011 geldende keuzeregime voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen door de werkgever. Binnen de WKR is alles wat wordt vergoed en verstrekt aan een werknemer loon, maar daartegenover staan wel een vrije ruimte, een aantal gerichte vrijstellingen en een nihilwaardering voor een aantal voorzieningen (loon in natura) op de werkplek.

- ❗ Het kan zijn dat de arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepast bij een overstap naar de WKR. Hiervoor is toestemming nodig van de werknemers en eventueel de ondernemingsraad.
- ❗ De WKR kent ook een gebruikelijkheidstoets. Dit houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate (30% of meer) mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Dit betreft de totale omvang van de vergoedingen en verstrekkingen die zijn aangewezen als eindheffingsbestanddeel. De gebruikelijkheidstoets wordt waarschijnlijk op termijn aangescherpt.

Vanaf 2015 drie nieuwe gerichte WKR-vrijstellingen

Binnen de WKR bestaan gerichte vrijstellingen voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen in het kader van de dienstbetrekking. Dit betreft vervoer (tot maximaal €0,19 per kilometer), tijdelijke verblijfkosten, cursussen, congressen e.d., studie- en opleidingskosten en outplacement (waaronder vakliteratuur en inschrijvingskosten beroepsregister), maaltijden bij overwerk, koopavonden en dienstreizen, verhuiskosten en extraterritoriale kosten. Vanaf 2015 komen daar drie nieuwe gerichte vrijstellingen bij. Dit betreft: gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur (waaronder tablets), bepaalde voorzieningen die (gedeeltelijk) op de werkplek worden ge- of verbruikt en personeelskortingen op branche-eigen producten. Hierbij geldt een noodzakelijkheidstoets.

- ❗ Of een vergoeding of verstrekking noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, is in eerste instantie aan de werkgever om te beoordelen. Daarbij geldt wel een redelijkheidstoets.
- ❗ Toepassing van deze gerichte vrijstellingen heeft dus geen gevolgen voor de vrije ruimte, maar dan moet wel worden voldaan aan alle daarvoor geldende voorwaarden.
- ❗ Een eventueel bovenmatig deel van de gerichte vrijstellingen kan worden ondergebracht in de vrije ruimte, zodat deze vergoedingen en verstrekkingen toch volledig onbelast kunnen blijven.

Maak in 2015 gebruik van nieuwe vrijstelling voor voorzieningen op de werkplek

Tot 1 januari 2015 geldt voor een aantal voorzieningen op de werkplek een nihilwaardering, als deze ter beschikking worden gesteld aan werknemers. Vanaf 2015 komt er een gerichte vrijstelling voor twee van deze voorzieningen op de werkplek, niet alleen bij een terbeschikkingstelling maar ook in geval van een vergoeding of verstrekking. Dit zijn de ARBO-voorzieningen en hulpmiddelen die ook elders kunnen worden gebruikt en (nagenoeg) volledig zakelijk worden gebruikt (90%).

- ❗ Onder werkplek wordt verstaan iedere plaats die wordt gebruikt voor het verrichten van arbeid en waarvoor voor de werkgever de ARBO-wet van toepassing is. Een werkruimte in een woning, schip of woonwagen valt hier in principe niet onder, tenzij de werkgever arboverantwoordelijk is voor die plek.

Toets vrije ruimte van de WKR vanaf 2015 eenmalig en reken jaarlijks af

Werkgevers hoeven vanaf 2015 nog maar één keer per jaar vast te stellen wat hun verschuldigde belasting in het kader van de WKR is. Hierdoor is het niet meer nodig om per aangiftetijdvak te toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden. De eventueel verschuldigde belasting wordt afgedragen in het eerste aangiftetijdvak van het volgende kalenderjaar.

- ❗ De jaarlijkse afrekenmogelijkheid is optioneel. Een werkgever kan ervoor kiezen om de loonbelasting al eerder in gedeelten af te dragen.
- ❗ Bij het berekenen van het bedrag dat in de vrije ruimte moet worden ingeboekt, kan de werkgever met de inspecteur afspreken dat hij de gemiddelde BTW-druk over de verschillende voorzieningen uit de vrije ruimte in aanmerking neemt in plaats van afzonderlijke vastleggingen inclusief BTW.

Pas vanaf 2015 de concernregeling in de WKR toe

De WKR kan vanaf 2015 op concernniveau worden toegepast door de introductie van de zogenoemde concernregeling. De moedermaatschappij moet dan wel tenminste 95% van de aandelen in de (klein)dochtermaatschappij(en) houden gedurende het gehele jaar. Bij overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte moet de verschuldigde belasting worden aangegeven en afgedragen door het concernonderdeel met de grootste loonsom, waarover loonbelasting is geheven.

- ❗ De concernregeling wordt ook opengesteld voor stichtingen die in financieel, organisatorisch en economisch opzicht een eenheid vormen.
- ❗ Bij de toepassing van de concernregeling zijn de betrokken werkgevers hoofdelijk aansprakelijk voor de eindheffing die het concern is verschuldigd in het kader van de WKR.

! Alle inhoudingsplichtigen moeten in hun administratie een aantal gegevens vastleggen voor het berekenen van de verschuldigde belasting in het kader van de WKR en het bepalen van de inhoudingsplichtige die deze belasting aangeeft en afdraagt. Het gaat dan onder meer om het verstrekte loon (exclusief eindheffingsloon), een overzicht van de vergoedingen en verstrekkingen die zijn aangewezen als eindheffingsbestanddeel en waarvoor geen gerichte vrijstelling van toepassing is, en het loonheffingsnummer van de andere deelnemende concernonderdelen.

Maak in 2014 nog gebruik van de vrije ruimte van 1,5%

De vrije ruimte in de WKR gaat per 1 januari 2015 van 1,5% naar 1,2%. Als de WKR al wordt toegepast, kan in 2014 nog gebruik worden gemaakt van het hogere percentage. De vrije ruimte wordt berekend over het totale fiscale loon van alle werknemers waarover loonbelasting wordt geheven. Over het bedrag dat boven de vrije ruimte wordt vergoed of verstrekt, moet loonheffing worden voldaan in de vorm van een eindheffing van 80%.

Profiteer nog in 2014 van regeling om een fiets van de zaak aan te schaffen

Als gevolg van de invoering van de WKR per 1 januari 2015, kan in 2014 voor het laatst worden gebruikgemaakt van de aantrekkelijke regeling van een (elektrische) fiets van de zaak via de werkgever. Een fiets van de zaak is mogelijk als de werknemer op minimaal de helft van de werkdagen op de fiets naar het werk gaat. In 2014 bedraagt de maximale vrije vergoeding € 749. De regeling blijft onder de WKR weliswaar bestaan maar wordt minder aantrekkelijk, omdat een fiets van de zaak binnen de WKR beslag legt op de vrije ruimte van en de werkgever dus in het totaal van de onbelaste secundaire arbeidsvoorwaarden vaak een keuze zal moeten maken. Kan de fiets niet meer in 2014 worden geleverd, kies dan voor een vergoeding in plaats van een verstrekking.

Profiteer nog in 2014 van geschenkenregeling buiten de WKR

Een werkgever die de WKR niet toepast in 2014, kan zijn werknemers tot een bedrag van € 70 een geschenk geven, waarop dan een eindheffing van 20% van toepassing is. Is de waarde van het geschenk hoger dan € 70, dan is het mogelijk om gebruik te maken van de kleineverstrekingenregeling, wanneer het totaal op jaarbasis niet hoger is dan € 272 en per verstrekking niet meer dan € 136. Hierover moet de werkgever het tabeltarief als eindheffing toepassen. Bij toepassing van de WKR moet een geschenk uit de vrije ruimte komen. Stel een geschenk, bijvoorbeeld als eindejaarsbonus, dus niet uit tot 2015, maar profiteer nog in 2014 van de fiscaal gunstige regeling.

- ❗ Bij een geschenk met een waarde van meer dan € 70, is het ook mogelijk om tot een bedrag van € 200 per maand per werknemer gebruik te maken van de eindheffing voor bovenmatige verstrekkingen.
- ❗ De geschenkenregeling is niet van toepassing op een contante betaling.

Verstrek nog in 2014 onbelast een tablet aan werknemers

Hof Amsterdam heeft onlangs beslist dat een iPad een communicatiemiddel is en geen computer. Dit betekent dat in 2014 (buiten de WKR) een zakelijk gebruik van meer dan 10% genoeg is om de verstrekking zonder loonheffing te kunnen laten plaatsvinden, in plaats van het voor computers vereiste zakelijk gebruik van minimaal 90%. Maak daarom nog in 2014 gebruik van deze mogelijkheid als u overweegt om een tablet aan uw werknemers te verstrekken.

- ❗ De staatssecretaris van Financiën is in cassatie gegaan tegen de uitspraak van het Hof, dus er is nog een kans dat de Hoge Raad er anders over denkt. Maak in ieder geval bezwaar tegen een eventuele naheffing loonheffingen van de Belastingdienst. Die gaat namelijk nog steeds uit van het geldende beleid, waarbij alleen toestellen met een beeldscherm van niet meer dan 7 inch (17,78 cm) worden aangemerkt als communicatiemiddel.

De BGL (Beschikking geen loonheffingen) vervangt de VAR in 2015

Opdrachtgevers en zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) worden mogelijk in de loop van 2015 beiden verantwoordelijk voor de beoordeling of hun arbeidsrelatie moet leiden tot afdracht van loonbelasting en premies. Dan moet de Beschikking geen loonheffingen (BGL) de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) namelijk vervangen. Het parlement moet dit wetsvoorstel nog goedkeuren.

- ❗ Opdrachtnemers moeten de BGL aanvragen via een webmodule. Een BGL zegt overigens niets over de fiscale kwalificatie van de werkzaamheden voor de opdrachtnemer. Anders dan bij de VAR blijkt uit de BGL daarom niet of de beloning voor de werkzaamheden kan worden aangemerkt als resultaat uit overige werkzaamheden of winst uit onderneming en of dus recht bestaat op de ondernemersfaciliteiten in de inkomstenbelasting.

Controleer vanaf 2015 de BGL van opdrachtnemer

Het is belangrijk dat een opdrachtgever die een ZZP'er wil inschakelen, de BGL van de opdrachtnemer goed controleert. Hij wordt in 2015 namelijk medeverantwoordelijk voor de beoordeling van de arbeidsrelatie. De opdrachtgever moet beoordelen of de op de BGL vermelde omschrijving van de werkzaamheden en voorwaarden waaronder deze worden verricht, overeenkomen met de werkelijkheid. De vrijwaring van naheffing bij de

opdrachtgever geldt alleen als de werkzaamheden, de wijze en condities exact overeenkomen met de feitelijke gang van zaken.

- ! In de BGL worden alleen de voorwaarden opgenomen waarop de opdrachtgever beslissende invloed heeft. Bijvoorbeeld of de opdrachtnemer zich mag laten vervangen voor de uitvoering van de werkzaamheden, wie het risico draagt voor schade en of de opdrachtnemer zelf zijn werktijden mag bepalen. Voor de overige omstandigheden is de opdrachtnemer verantwoordelijk, zoals voor de omvang van de investeringen en het aantal opdrachtgevers.

Gebruik de VAR 2014 tot de invoering van de BGL in 2015

De geldigheidsduur van de VAR die betrekking heeft op het kalenderjaar 2014, wordt verlengd tot de datum van inwerkingtreding van de Wet invoering Beschikking geen loonheffingen. Belastingplichtigen die nog geen VAR 2014 hebben of andere werkzaamheden gaan uitvoeren dan waarop de VAR 2014 betrekking heeft, kunnen voor 2015 een VAR aanvragen. Deze blijft geldig tot de inwerkingtreding van de nieuwe wet.

- ! Een werkgever die een opdracht verleent voor het uitvoeren van werkzaamheden, kan inhouding van loonheffingen voor de opdrachtnemer voorkomen met een VAR winst uit onderneming (VAR-WUO) of inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van de vennootschap (VAR-DGA) van de opdrachtnemer. De werkzaamheden moeten dan wel in lijn liggen met de werkzaamheden waarvoor de VAR is afgegeven.

Let in 2015 op lagere marge bij vaststellen gebruikelijk loon van de DGA

Het is aan te raden om jaarlijks te toetsen of het gebruikelijk loon (2014: € 44.000) van de DGA aanpassing behoeft. De Belastingdienst kan uiteraard vinden dat het gebruikelijk loon hoger moet zijn dan € 44.000. Vanaf 2015 wordt de toegestane marge ten opzichte van de meest vergelijkbare dienstbetrekking (in plaats van een soortgelijke dienstbetrekking die tot 2015 geldt) verlaagd van 30% naar 25% en moet het loon van de DGA in 2015 dus op minimaal 75% van het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking worden gesteld.

- ! In het verleden met de Belastingdienst gemaakte afspraken over de hoogte van het gebruikelijk loon vervallen op 1 januari 2015 tenzij het gaat om een gebruikelijk loon gelijk aan het standaardbedrag van € 44.000 of lager. Voor afspraken die worden opgezegd, mag de werkgever de gemaakte afspraak echter ook blijven toepassen als het afgesproken loon dan maar wordt verhoogd tot 75/70e van het loon in 2014 en de feiten en omstandigheden gelijk blijven.
- ! Onder bepaalde voorwaarden kunnen pensioendotaties en inleg in de levensloopregeling in mindering komen op het gebruikelijk loon.

Aanschaf auto in 2014 kan aantrekkelijker zijn dan in 2015

De autobelastingen blijven onderwerp van aandacht. Vanaf 2015 hebben alleen nog auto's zonder CO₂-uitstoot recht op vrijstelling van de belasting op personenauto's en motorrijwielen (BPM) en zijn de tarieven voor auto's op diesel en auto's op andere brandstof (gas of benzine) in de BPM volledig gelijk. Voor auto's met een dieselmotor blijft een toeslag gelden die afhankelijk is van de CO₂-uitstoot. Door deze wettelijke aanpassingen kan het aantrekkelijk zijn om niet te wachten met het aanschaffen van een auto, maar nog in 2014 actie te ondernemen.

- ! In 2016 komt er alleen voor dat jaar een halftarief in de MRB voor (semi-)elektrische auto's met een CO₂-uitstoot van maximaal 50 gr/km en een hele vrijstelling voor elektrische auto's (zonder CO₂-uitstoot). In dat jaar worden ook de drie hoogste tariefschijven in de BPM verhoogd.

Auto kopen of leasen kan aantrekkelijker zijn in 2015 dan in 2016

De bijtellingspercentages voor het privégebruik van de (bestel)auto van de zaak worden in 2016 aangescherpt en zijn dan als volgt:

- Een 4%-bijtelling voor auto's zonder CO₂-uitstoot.
- Een 15%-bijtelling voor auto's met een CO₂-uitstoot van 1 t/m 50 gr/km.
- Een 21%-bijtelling voor auto's met een CO₂-uitstoot van 51 t/m 106 gr/km.
- Een 25%-bijtelling voor auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 106 gr/km.

Bestaat het voornemen om binnen afzienbare tijd een of meer auto's ter beschikking te gaan stellen aan werknemers, wacht dan niet tot 2016.

- ! Leasecontracten die voor 1 januari 2016 zijn aangegaan, blijven onder het huidige bijtellingsregime vallen. Lopende leasecontracten worden gerespecteerd met een maximum van 60 maanden.

Houd rekening met hogere AOW-leeftijd van 65 jaar plus 3 maanden

Per 1 januari 2015 bedraagt de AOW-gerechtigde leeftijd 65 jaar plus 3 maanden. Hierdoor duren de verzekerings- en premieplicht voor de werknemersverzekeringen een maand langer dan in 2014 toen de AOW-gerechtigde leeftijd steeg naar 65 jaar en 2 maanden. Hetzelfde geldt voor de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (ZVW) die sinds 1 januari 2013 de ZVW-bijdrage in de meeste gevallen vervangt.

- ! Blijft de werknemer werken nadat de AOW-uitkering is ingegaan, dan is de werkgeversheffing ZVW verschuldigd tot het einde van de dienstbetrekking.

Pas pensioenregeling aan Witteveenkaders 2015 aan

De Witteveenkaders voor de fiscale behandeling van pensioen veranderen per 1 januari 2015 opnieuw. Vanaf dat moment mag maximaal 1,875% (2014: 2,15%) per dienstjaar worden opgebouwd voor het ouderdomspensioen als sprake is van een middelloonregeling. Bij een eindloonregeling bedraagt de maximale opbouw 1,657% (2014: 1,90%) per dienstjaar. Zo is in 40 jaar tijd een pensioen mogelijk van 75% van het gemiddelde salaris of 66,28% van het laatstverdiende salaris. De pensioenregeling van de werknemers moet tijdig worden aangepast aan de nieuwe wettelijke regels.

- ! Vanaf 2015 kan alleen fiscaal gefacilieerd pensioen worden opgebouwd over een pensioengevend loon van maximaal € 100.000 (vóór toepassing van de franchise). Voor het meerdere worden een nettopensioen- en een nettolijfrenteregeling in het leven geroepen.
- ! Werkgevers die voor een beschikbarepremieregeling nu nog bruto premiestaffels gebruiken, moeten uiterlijk per 1 januari 2015 overstappen op (lagere) nettostaffels waarin geen kostenopslag meer is verwerkt. Ook de premiestaffels worden aangepast aan Witteveenkaders 2015.

Let op verschillende franchises bij pensioen in 2015

Door de aanpassingen in het Witteveenkader per 1 januari 2015, veranderen ook de fiscaal te hanteren minimale franchises voor middelloon- en eindloonregelingen. Voor middelloon wordt de franchise 100/75 maal de enkelvoudige AOW voor gehuwden, ofwel € 12.552 (AOW-bedragen 2014). Voor eindloon wordt de franchise 100/66,28 maal de enkelvoudige AOW voor gehuwden, ofwel € 14.203 (AOW-bedragen 2014).

- ! In 2014 bedraagt de fiscaal te hanteren minimale franchise voor alle pensioenregelingen 100/70 maal de enkelvoudige AOW voor gehuwden, ofwel € 13.449. Vanaf 2015 wordt de franchise voor middelloon dus lager en voor eindloon hoger, wat leidt tot een hogere c.q. lagere pensioenopbouw (bij gelijkblijvend loon).
- ! Voor beschikbarepremieregelingen (die zijn afgeleid van een middelloonregeling) moet de fiscaal minimaal te hanteren franchise voor middelloon worden toegepast.

Vanaf 2015 nettopensioen/nettolijfrente voor pensioengevend loon boven €100.000

Vanaf 2015 is het niet meer mogelijk om voor het inkomen boven € 100.000 pensioen op te bouwen uit het brutoloon (premie aftrekbaar/uitkering belast). Wel kan op vrijwillige basis een nettopensioen of een nettolijfrente worden opgebouwd (premie niet aftrekbaar/uitkering onbelast).

- ❗ Voor zowel het nettopensioen als de nettolijfrente wordt een premiestaffel gepubliceerd.
- ❗ Het nettopensioen moet worden uitgevoerd in de vorm van een zuivere beschikbarepremieregeling zonder rendementsgarantie.

Pas in 2014 nog eenmaal tijdelijke heffingskorting voor vroeggepensioneerden toe

Gepensioneerden die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd en bij wie de bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW) wordt ingehouden, krijgen tijdelijk een speciale heffingskorting. Dit is een compensatie voor de nadelige effecten voor deze groep van de invoering van het uniforme loonbegrip. De werkgever moet nagaan of is voldaan aan de voorwaarden voor deze heffingskorting. De maximale heffingskorting bedraagt in 2015 €61 (in 2014: €121). De werkgever is verplicht in de aangifte loonheffingen aan te geven of recht bestaat op deze tijdelijke heffingskorting. De werknemer of uitkeringsgerechtigde moet schriftelijk vragen dat de werkgever de tijdelijke heffingskorting voor hem mag toepassen en dit verzoek moet in de loonadministratie worden bewaard.

- ❗ De tijdelijke heffingskorting mag maar door één werkgever worden toegepast. Als de werknemer in dat geval niet de volledige heffingskorting kan benutten, wordt het restant verrekend in de inkomstenbelasting, mits de vroeggepensioneerde nog andere inkomsten heeft.

Maak maximaal gebruik van premiekorting voor jonge werknemers

Werkgevers kunnen een premiekorting van maximaal €3.500 op jaarbasis ontvangen als zij in 2014 of 2015 een jongere van 18 tot 27 jaar in dienst nemen. De werknemer moet dan wel recht hebben gehad op een WW- of bijstandsuitkering voordat hij in dienst kwam en een arbeidsovereenkomst krijgen voor minimaal 32 uur per week met een duur van minimaal zes maanden. Er bestaat maximaal twee jaar recht op de premiekorting vanaf 1 juli 2014 of vanaf het moment dat de werknemer in dienst komt, tot het eind van de dienstbetrekking, en uiterlijk tot en met 31 december 2017. Overigens bedraagt de premiekorting in 2014 maximaal €1.750 omdat deze pas vanaf 1 juli kon worden toegepast.

- ❗ De werkgever moet voldoen aan een aantal administratieve verplichtingen, zoals het bewaren van een doelgroepverklaring van het UWV in de administratie.

Werkbonus in 2015 pas vanaf 61 jaar

Vanaf 2015 mogen werkgevers de werkbonus pas toepassen als de werknemer op 31 december 2014 61 jaar of ouder was. De voorgaande jaren was dat vanaf 60 jaar. Sinds 2014 verloopt de werkbonus via de inhouding van loonheffing bij de werkgever. Hiervoor is gekozen omdat de werknemer zo iedere maand dat hij werkt een deel van de werkbonus waar hij recht op heeft, terugziet in de vorm van een hoger nettoloon. De werkbonus over 2014 wordt via de aangifte automatisch verrekend in de inkomstenbelasting.

- ! De werkbonus wordt gefaseerd afgeschaft door de leeftijdsgrens vanaf 2015 elk jaar met een jaar te verhogen. Vanaf 2018 verdwijnt de werkbonus helemaal.

In 2015 geen crisisheffing meer

Het is niet meer nodig om in 2014 eindejaarsuitkeringen, bonussen en andere gratificaties uit te stellen. In 2015 krijgen werkgevers namelijk niet meer te maken met de eindheffing van 16% over het loon van een werknemer dat in het voorafgaande jaar meer bedroeg dan € 150.000. Deze crisisheffing gold in 2013 over het loon van 2012 en in 2014 over looninkomsten van 2013.

- ! Er worden verschillende proefprocedures gevoerd over de crisisheffing 2013 en 2014. Hierover is nog niet door de Hoge Raad beslist.

In 2015 vergoeding of verstrekking voor buitenlandse geldboete niet meer onbelast

Vanaf 2015 kan de werkgever aan de werknemer opgelegde buitenlandse boeten niet meer onbelast vergoeden, omdat deze dan niet meer kunnen worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel.

- ! Een uitzondering geldt - voor zover de vrije ruimte nog niet volledig is benut - als het feit waarvoor de boete is opgelegd, niet strafbaar is in Nederland en de bestraffing ook evident in strijd is met de Nederlandse rechtsorde of als in het geheel geen sprake is geweest van een behoorlijke rechtspleging.

Check of oude 30%-regeling binnenkort afloopt

Per 1 januari 2012 is de 30%-regeling aangepast en gelden strengere voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen. Zo is de definitie van "ingekomen werknemer" aangescherpt en is de maximale duur verkort van tien naar acht jaar. Er geldt wel een eerbiedigende werking voor bestaande 30%-regelingen, maar het is verstandig om tijdig na te gaan of deze oude 30%-regeling binnenkort afloopt en de betrokken werknemer voldoet aan de strengere voorwaarden van de nieuwe regeling.

- ! Als de werknemer op 1 januari 2012 nog geen vijf jaar gebruik heeft gemaakt van de 30%-regeling, wordt na afloop van het vijfde jaar getoetst of deze werknemer voldoet aan het

nieuwe inkomenscriterium en aan de 150 km-grens. De houdbaarheid van de 150 km-grens staat overigens ter discussie. Voldoet de werknemer niet, dan valt deze werknemer vanaf dat moment niet meer onder de 30%-regeling. Als op 1 januari 2012 wel al vijf jaar is gebruikgemaakt van de 30%-regeling, blijft de looptijd maximaal 10 jaar, dus tot uiterlijk eind 2016.

Maak bezwaar tegen afwijzing 30%-regeling door toepassing 150 km-grens

Er worden inmiddels proefprocedures gevoerd over de toepassing van de 150 km-grens in de 30%-regeling, die sinds 1 januari 2012 geldt. De Hoge Raad heeft hierover vragen gesteld aan het Europese Hof van Justitie. Daarbij is gebleken dat in ieder geval de Europese Commissie vindt dat deze aanscherping van de 30%-regeling te ver gaat. Inmiddels heeft de AG bij het Europese Hof van Justitie in een conclusie ook gesteld dat deze 150 km-grens strijdig is met EU-recht. Het is daarom aan te bevelen om bezwaar te maken tegen een afwijzing van de 30%-regeling, als de 150 km-grens de reden hiervan was.

Verminder af te dragen loonheffing door S&O-afdrachtvermindering

Werkgevers met werknemers die zich bezighouden met speur- en ontwikkelingswerk (S&O), kunnen in aanmerking komen voor de S&O-afdrachtvermindering. Het budget bedraagt in 2015 € 794 mln en daarom blijven de tarieven in de eerste schijf van 35% (voor starters: 50%) en de tweede schijf van 14% hetzelfde als in 2014. Ook de loongrens voor de eerste schijf wordt gehandhaafd op € 250.000. Het plafond van € 14 mln verandert ook niet.

- ❗ Contractonderzoek door publieke kennisinstellingen wordt uit de S&O-afdrachtvermindering gehaald en voortaan worden alleen nog maar werkgevers met een onderneming aangemerkt als S&O-inhoudingsplichtige.
- ❗ De minister van Economische Zaken geeft geen S&O-verklaring af als binnen een onderneming wordt gewerkt aan een functioneel en technisch ontwerp of architectuur van een systeem, maar de omzetting van het ontwerp naar programmatuur wordt uitbesteed.

Eigen bijdrage verlaagt de bijtelling privégebruik auto

Als een werknemer een duurdere auto wil rijden, kan de werkgever verlangen dat de werknemer een (hogere) eigen bijdrage betaalt. Deze eigen bijdrage vermindert de bijtelling. Daarbij is essentieel dat de eigen bijdrage betrekking heeft op het privégebruik van de auto van de zaak.

Regelingen om de bijtelling voor een bestelauto te voorkomen

Voor bestelauto's bestaan diverse regelingen die ervoor zorgen dat geen bijtelling in aanmerking hoeft te worden genomen. Zowel de werkgever als de werknemer moet hierbij verschillende voorwaarden in acht nemen.

1. Maximaal 500 km privé rijden: vereenvoudigde rittenadministratie.
2. Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik: geen privékilometers rijden, zodat een rittenregistratie niet nodig is.
3. De bestelauto is nagenoeg uitsluitend geschikt voor het vervoer van goederen.
4. Doorlopend afwisselend gebruik door verschillende bestuurders: de werkgever betaalt € 300 per jaar per auto aan loonbelasting.
5. Schriftelijk verbod op privégebruik of verbod om bestelauto mee naar huis te nemen met daaraan gekoppeld een boetebepaling. De werkgever moet toezicht uitoefenen op het naleven van het verbod en de verbodsbepaling moet worden opgenomen in de loonadministratie.

- ❗ Als een beroep wordt gedaan op optie 3, dan is het aan te raden om met de Belastingdienst te overleggen of een bepaalde bestelauto nagenoeg uitsluitend geschikt is voor het vervoer van goederen. Hierover is inmiddels veel rechtspraak verschenen.

Overweeg gebruik te maken van de afstempelmogelijkheid voor DGA met pensioen in eigen beheer

Een DGA heeft sinds 1 januari 2013 de mogelijkheid om het pensioen in eigen beheer eenmalig op de pensioendatum belastingvrij af te stempelen. Er moet dan sprake zijn van onderdekking. Dit houdt in dat de commerciële waarde van de activa minder dan 75% van de fiscale waarde van de pensioenverplichting is. Zo'n afstempeling wordt niet gezien als een belaste afkoop door de DGA.

- ❗ De winst die vrijvalt door de verlaging van de pensioenaanspraak, is bij de BV wel belast voor de vennootschapsbelasting. Deze is uiteraard te verrekenen met eventuele compensabele verliezen.
- ❗ Als de pensioenuitkering al is ingegaan op 1 januari 2013, mag tot en met 31 december 2015 alsnog gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid tot afstempelen.
- ❗ De staatssecretaris van Financiën is van plan het pensioen in eigen beheer in de loonheffingsfeer binnen afzienbare tijd te vervangen door in de vennootschapsbelastingfeer een fiscale pensioenreserve voor de oude dag bij de BV van de DGA mogelijk te maken.

Deze publicatie bevat informatie in samengevatte vorm en is daarom enkel bedoeld als algemeen leidraad. Ze is niet bedoeld om te dienen als een substituut voor gedetailleerd onderzoek of voor het aanwenden van een professioneel oordeel. Van Breukelen accountants kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het verlies van iemand die handelde of afzag te handelen ten gevolge van enige informatie in deze publicatie. Bij elke specifieke aangelegenheid, dient steeds een adviseur geraadpleegd te worden.