

# THE POWER OF BEING UNDERSTOOD

AUDIT | TAX | CONSULTING



## EINDEJAARSACTUALITEITEN VOOR DE WERKGEVER

Het einde van het jaar komt in zicht. Daarom zetten wij, voor werkgevers, een paar belangrijke aandachtspunten en wijzigingen voor 2021 op een rij.

### Werkkostenregeling (wkr)

Sinds 1 januari 2015 is iedere werkgever verplicht de werkkostenregeling toe te passen. Als de door u aangewezen vergoedingen, vrije verstrekkingen en terbeschikkingstellingen de beschikbare vrije ruimte overschrijden, krijgt u als werkgever te maken met de 80%-eindheffing.

Uiterlijk met de aangifte loonheffingen over februari 2021 of de tweede 4-wekenperiode van 2021, welke in maart 2021 wordt ingediend, moet u de eventuele eindheffing over 2020 aangeven en afdragen. De vrije ruimte is éénmalig in 2020 verruimd. De vrije ruimte over de eerste € 400.000 van het fiscale loon bedraagt 3%, over het meerdere van het fiscale loon bedraagt de vrije ruimte 1,2%.

Het is noodzakelijk dat u alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aanwijst (met uitzondering van de gerichte vrijstellingen zoals het geval is voor o.a. reiskostenvergoedingen ad € 0,19, scholingskosten en de 30%-regeling). U loopt anders namelijk een risico dat de Belastingdienst vanwege het ontbreken van een aanwijzing, het standpunt inneemt dat de werkkostenregeling niet mag worden toegepast en alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen alsnog als belast loon bij de werknemer op de loonstrook meegenomen moet worden.

Voor 2021 is de vrije ruimte overigens iets verlaagd: 1,7% over de eerste € 400.000 van het fiscaal loon en 1,18% over het meerdere.

### Geschenken aan derden

Voor geschenken die u verstrekt aan niet-werknemers gelden andere regels dan voor geschenken die u verstrekt aan uw werknemers. Deze geschenken zijn voor de niet-werknemers belast voor de inkomstenbelasting. U mag voor deze niet-werknemers de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw rekening nemen. Dit doet u op het aangiftetbiljet via de rubriek 'eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard'.

Deze eindheffing kunt u alleen gebruiken voor geschenken aan derden die u tegelijkertijd en voor dezelfde gelegenheid ook aan uw werknemers geeft, of het gaat om verstrekking in promotionele sfeer. U dient aan deze niet-werknemer door te geven dat u de eindheffing toepast. In uw administratie dient u vast te leggen welke niet-werknemer een geschenk heeft ontvangen.

De eindheffing wordt als volgt berekend:

- 45% als de waarde van het geschenk niet meer bedraagt dan € 136 inclusief btw;
- 75% over de volledige waarde van het geschenk indien de waarde van het geschenk hoger is dan € 136 inclusief btw.

### Vaste onbelaste reiskostenvergoeding en coronacrisis

Sinds de coronacrisis zijn er veel werknemers die vanuit huis werken. Het was in 2020 fiscaal niet nodig om de vaste onbelaste reiskostenvergoeding voor deze werknemers aan te passen. Zoals het er nu naar uitziet zal deze reiskostenvergoeding in 2021 wel dienen te worden aangepast naar het werkelijke reispatroon van de werknemer.

Werknemers die na 12 maart 2020 in dienst zijn getreden en aan wie een vaste reiskostenvergoeding is toegekend, maar die vanuit huis hebben gewerkt, kunnen deze reiskostenvergoeding fiscaal ook onbelast ontvangen, maar deze vergoeding moet dan wel worden aangewezen en ten laste van de vrije ruimte van de werkkosten worden gebracht (voor hen gold namelijk de versoepelde regelgeving in verband met corona niet).

Wanneer een werknemer de mogelijkheid heeft om zijn eindejaarsuitkering uit te ruilen voor een onbelaste reiskostenvergoeding, zal er volgens de Belastingdienst gekeken moeten worden of deze uitruil is overeengekomen voor of na 12 maart 2020. Wanneer deze uitruil uiterlijk op 12 maart 2020 is overeengekomen, dan kan de uitruil plaatsvinden zoals voorgaande jaren. Wanneer de uitruil na 12 maart 2020 is overeengekomen, en dat zal in de meeste gevallen zo zijn, dan kan de uitruil alleen plaatsvinden ten aanzien van de daadwerkelijk gereisde dagen.

### Vaste onbelaste kostenvergoeding en coronacrisis

Ook voor de andere vaste onbelaste kostenvergoedingen gold dat deze in 2020 fiscaal niet hoefde te worden aangepast ook al werden die kosten niet of in mindere mate gemaakt als gevolg van de coronacrisis. Indien een werknemer een vaste kostenvergoeding ontvangt die onder andere ziet op kosten voor eten onderweg of parkeerkosten indien gereisd wordt met de auto van de zaak, is fiscaal goedgekeurd dat deze vaste vergoeding door mag blijven lopen.

Zoals het er naar uitziet vervalt ook deze goedkeuring per 1 januari 2021. Vaste onbelaste vergoedingen voor deze kosten kunnen dus in beginsel niet meer onbelast vergoed worden aan werknemers indien de werknemers deze kosten niet maken.

Dit kan alleen anders zijn indien de betreffende kostenvergoedingen worden aangewezen en ten laste van de vrije ruimte worden gebracht. Het is dan ook aan te bevelen om na te gaan of de vaste kostenvergoeding van uw werknemers moet worden aangepast per 1 januari 2021 in verband met thuiswerken.

### **Thuiswerkende buitenlandse werknemers**

Nu we door de coronacrisis thuis zijn gaan werken, zijn er werkgevers die ook in de toekomst het thuiswerken willen toestaan. Voor werknemers die in het buitenland wonen kan dit gevolgen hebben. Het uitgangspunt is dat een werknemer (loon)belastingplichtig en sociaal verzekerd is in het land waar hij werkzaam is. Als een werknemer in 2 landen werkt, dan zal hij in beginsel (loon)belasting moeten betalen in de landen waar hij zijn werkzaamheden verricht. Als hij voor minimaal 25% van zijn werktijd, zijn werkzaamheden verricht in het land waar hij woont, dan is hij daar sociaal verzekerd. Er is via een beleidsbesluit voor 2020 goedgekeurd dat werknemers die voor de coronacrisis volledig in Nederland werkzaam waren, en die door de coronacrisis (ook) thuis zijn gaan werken, de regels gelden alsof ze volledig in Nederland werkzaam waren.

Vanaf 2021 zal dit naar alle waarschijnlijkheid niet meer worden goedgekeurd en treden de algemene regels zoals hierboven beschreven in werking. Mochten er op dit moment werknemers zijn die door corona thuis werken, dan verzoeken wij u met ons contact op te nemen. Wanneer bij u werknemers in dienst zijn die na corona beslissen om vaker thuis te werken, dan verzoeken wij u ook om contact met ons op te nemen om de gevolgen hiervan te bespreken.

### **Wet Arbeid in Balans (WAB)**

De Wet Arbeid in Balans is op 1 januari 2020 in werking getreden. In deze wet is geregeld dat u een lage WW-premie betaald voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren per week. In alle andere gevallen betaalt u de hoge WW-premie. Wanneer aan het einde van het kalenderjaar blijkt dat het aantal gewerkte uren van de werknemer meer dan 30% afwijkt, moet alsnog de hoge WW-premie met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 worden betaald. Er is echter goedgekeurd dat wanneer een werknemer als gevolg van corona meer uren heeft moeten (over)werken en daardoor een afwijking heeft van meer dan 30%, er in 2020 toch geen hoge premie hoeft te worden betaald. Dit gaat ook voor 2021 gelden.

Wanneer er bij u een werknemer in dienst is die per uur wordt betaald (oproepkracht) bent u verplicht om deze

werknemer na één jaar een dienstverband aan te bieden voor het gemiddeld aantal uren dat hij in het voorgaande jaar heeft gewerkt. De werknemer hoeft dit aanbod niet te accepteren. Het is raadzaam om dit vast te leggen in het personeelsdossier van de werknemer.

### **Levensloopregeling**

De levensloopregeling is officieel per 2012 afgeschaft. Er is een overgangsregeling voor werknemers die aan het einde van 2011 een levenslooptegoeed hadden van € 3.000 of meer. Deze werknemers kunnen op grond van het overgangsrecht nog levensloop sparen. Dit overgangsrecht komt eind 2021 ten einde. Tot en met oktober 2021 kan een werknemer nog levensloop sparen. Per 1 november 2021 vallen alle openstaande levensloopverloftegoeden vrij waardoor de waarde ervan in het economische verkeer moeten worden belast. Vanaf 1 november 2021 zijn de spaarinstellingen bij fictie als inhoudingsplichtigen aangewezen voor de afhandeling van het vrijvallen van de spaartegoeden.

### **30%-regeling einde overgangsregeling en andere aandachtspunten**

#### *30% regeling einde overgangsregeling*

De overgangsregeling voor de 30% regeling komt bijna ten einde. Hierbij geldt dat de medewerkers die per 1 januari 2021 reeds 5 jaar gebruik hebben gemaakt van de 30% regeling, de 30% regeling per voor genoemde datum afloopt. Dit houdt praktisch in dat de beschikking met een aanvangsdatum van 1 januari 2015 of eerder, per 1 januari 2021 ten einde komt. Voor al uw medewerkers met een startdatum van de 30% beschikking na 1 januari 2015 bedraagt de looptijd maximaal 5 jaar. Ongeacht de vermelde einddatum op de reeds afgegeven beschikking.

#### *30% regeling – Loonnorm 2020*

Het einde van het jaar komt weer in zicht en kan het interessant zijn om te controleren of de 30% regeling optimaal is benut, dan wel niet voor een hoger percentage is toegepast dan mogelijk.

Voor een volledig jaar bedraagt de loonnorm in 2020 € 38.347 voor medewerkers vanaf 30 jaar. De verlaagde norm bedraagt in 2020 € 29.149. Indien de 30% beschikking gedurende het jaar 2020 is afgegeven mag de loonnorm naar rato berekend worden. Goedgekeurd is dat als het loon onder de norm komt als gevolg van aanvullend geboorteverlof, pleegzorgverlof, adoptieverlof toch wordt uitgegaan van het loon dat de zou hebben genoten indien hij geen aanvullend geboorteverlof, pleegzorgverlof, adoptieverlof zou hebben opgenomen.

Hierbij is het belangrijk om in het achterhoofd te houden, dat als er niet aan de loonnorm voldaan wordt de 30% regeling niet toegepast kan worden. Ook niet in de toekomst als de loonnorm wel behaald wordt.

### **Brexit**

De overgangsperiode voor de Brexit zal per 31 december 2020 aflopen. Al is er op dit moment nog weinig duidelijkheid over wat ons staat te wachten per 1 januari 2021, zijn er wel een aantal zaken waar u alert op kunt zijn.

#### *Deal*

Indien de EU en het Verenigd Koninkrijk tot een 'deal' zal komen voor het einde van dit jaar, zal er sprake zijn van een overgangsregeling die erin voorziet in het voortzetten van de immigratie en sociale zekerheidsstatus zoals deze nu van toepassing is voor bestaande situaties. Dit blijft van toepassing tot het moment dat er zich een wijziging voordoet in de situatie van de werknemer(s).

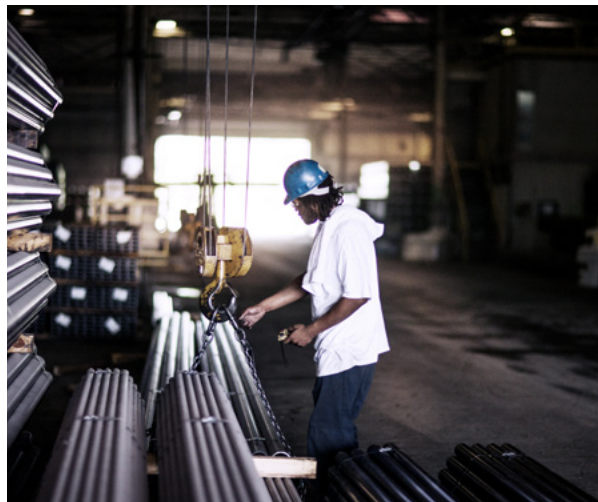
#### *No deal*

Hierbij dient er rekening gehouden te worden met het feit dat de eerder gemaakte afspraken tussen EU en het Verenigd Koninkrijk vanaf 1 januari 2021 niet langer van toepassing zullen zijn. De verschillende aspecten van immigratie en sociale zekerheid zullen per land op basis van geldende nationale wetgeving bekeken dienen te worden. Hierbij merken wij op dat er sprake kan zijn van bijvoorbeeld, dubbele sociale zekerheidslasten.

Daarnaast zal in de toekomst voor nieuwe situaties, zelfs in een 'deal situatie', niet op de eerder gemaakte afspraken teruggevallen kunnen worden. Hierbij dienen alle internationale aspecten opnieuw geanalyseerd te worden.

### **Ontslagvergoedingen oudere werknemers (wijziging 2021)**

Per 2021 wijzigt de regeling inzake de ontslagvergoeding voor oudere werknemers, de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Op dit moment moet een werkgever een pseudo-eindheffing van 52% betalen op het moment dat een werknemer een uitkering ontvangt die zorgt dat de werknemer vervroegd kan uittreden. Dit is het geval wanneer het ontslag leeftijd gerelateerd is en de vergoeding de werknemer feitelijk in staat stelt om de periode tussen het ontslag en de AOW-leeftijd (of eerdere pensioendatum) te overbruggen of een aanvulling is op het pensioen.



De wijziging van de regeling betreft een tijdelijke versoepeling voor de periode tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025. Deze versoepeling houdt in dat, voor zover de uitkering plaatsvindt in de 36 maanden vóór AOW-leeftijd er een drempelvrijstelling is. Alleen indien en voor zover de uitkering, na vermindering met de loonbelasting en premie voor de Volksverzekeringen, hoger is dan het nettobedrag van de AOW-uitkering (netto-AOW) is de RVU-heffing verschuldigd..

### **Stand van zaken inhuur zelfstandigen**

Op dit moment zijn er nog geen wijzigingen in de stand van zaken met betrekking tot inhuur van zelfstandigen. Dat betekent dat de Wet DBA nog steeds van toepassing is en dat de Belastingdienst in beginsel niet handhaaft tot ten minste 1 oktober 2021. Alleen wanneer sprake is van een kwaadwillende (dat is het geval wanneer u 'opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan omdat u weet – of had kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking') of wanneer de Belastingdienst aanwijzingen heeft gegeven naar aanleiding van een boekenonderzoek die niet worden opgevolgd, kan wel worden gehandhaafd.

Wel gaat per 11 januari 2021 een pilot van start met de nieuwe web-module die – op termijn – de Wet DBA moet gaan vervangen. Het is de bedoeling dat opdrachtgevers uiteindelijk met behulp van deze web-module vóór vast kunnen stellen of de zelfstandige die zij inhuren ook als zelfstandige kan worden aangemerkt. Met de Tweede Kamerverkiezingen in het vooruitzicht is het de vraag wanneer er uiteindelijk vervangende wetgeving zal komen voor de Wet DBA.

## **RSM in Nederland**

Alkmaar, T 072 54111 11  
Amsterdam, T 020 635 20 00  
Eindhoven, T 040 295 00 15  
Haarlem, T 023 530 04 00  
Heerlen, T 045 405 55 55  
Maastricht, T 043 363 90 50  
Roermond, T 0475 336 163  
Rotterdam, T 010 455 4100  
Schiphol, T 020 653 36 66  
Utrecht, T 030 23173 44  
Venlo, T 077 354 28 00

**[www.rsmnl.com](http://www.rsmnl.com)**

De in deze nieuwsbrief opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit nieuwsbericht de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering. RSM Nederland Holding B.V. kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan. December 2020