

ST NIEUWSBRIEF 2015 deel 7

1. Prinsjesdag 2015: belastingen gaan eindelijk omlaag

Het belastingplan 2016 staat in het teken van belastingverlaging. Deze verlaging komt vooral werknemers en werkgevers ten goede. De tarieven in de tweede en derde belastingschijf gaan omlaag en de arbeidskorting stijgt fors. Werknemers met een gezin profiteren daarnaast nog van een verhoging van de inkomensafhankelijke combinatiekorting en van de kinderopvangtoeslag.

Kinderopvangtoeslag

Vanaf 1 januari 2016 gaat de kinderopvangtoeslag omhoog. Voor werkende ouders met een verzamelinkomen van 1,5 keer modaal en twee kinderen die drie dagen naar de dagopvang gaan, dalen de kinderopvangkosten vanaf volgend jaar met € 108 per maand. Gaan de twee kinderen drie dagen per week naar de buitenschoolse opvang dan zijn de ouders € 56 per maand goedkoper uit. Voor ouders met een laag inkomen vergoedt de overheid maximaal 94% van de kinderopvangkosten.

Schenkingsvrijstelling eigen woning

Een van de maatregelen voor de woningeigenaar is de verhoging en verruiming van de vrijstelling voor een eenmalige schenking voor de eigen woning. In de eerste plaats wordt de vrijstelling structureel verhoogd van € 53.016 (bedrag 2016) tot € 100.000 (bedrag 2017). Daarnaast komt de beperking te vervallen dat de schenking moet zijn gedaan van een ouder aan een kind, waardoor er ook buiten de gezinssituatie gebruik kan worden gemaakt van de vrijstelling. Wel blijft de beperking van kracht dat de begunstigde tussen 18 en 40 jaar moet zijn.

Let op!

Het is pas per 1 januari 2017 mogelijk om gebruik te maken van deze uitgebreide schenkingsvrijstelling.

Voordeel 'kleine spaarders'

Ook 'kleine spaarders' worden in het zonnetje gezet. Zo krijgt sparen meer zin met een verhoging van de vrijstelling in box 3 van € 21.330 naar € 25.000. Daarnaast wordt het rendement op het vermogen voor kleine spaarders verlaagd door het forfaitaire rendement meer aan te passen aan de omvang van het gespaarde vermogen.

Tot slot

Dit is een kleine greep uit de voorstellen, neem voor meer informatie contact met ons op of vraag naar onze uitgebreide nieuwsbrief Miljoenennota 2016. De voorstellen zijn nog niet definitief, want moeten nog door de Eerste en Tweede Kamer worden goedgekeurd.

2. Bestaande auto ook in 2017 onder 25%-bijtelling

Geldt voor u het hoogste bijtellingspercentage of is daar binnenkort sprake van, omdat u een nieuwe auto gaat aanschaffen of leasen? Weet dan dat u vanaf 2017 niet profiteert van de verlaging van het algemene bijtellingstarief naar 22%.

Eind juni zijn in de autobrief II de nieuwe voorstellen voor de autobelastingen gepubliceerd. Eén van de voorstellen is het verlagen van het algemene bijtellingspercentage van 25% naar 22% met ingang van 2017. De automobilist met een auto met een hogere CO₂-uitstoot profiteert vanaf 2017 echter niet van de verlaging van het bijtellingspercentage, zo bleek onlangs.

Autobrief II: bijtelling verandert

De autobrief II bevat voorstellen voor de autobelastingen voor de periode 2017-2020. Het fiscale autobeleid wordt veel minder toegespitst op de CO₂-uitstoot. Het meest in het oog springend is het

stapsgewijs verdwijnen van het aantal bijtellingspercentages voor de zakelijke auto. Er blijven er slechts twee over. Het algemene bijtellingspercentage - deze gaat omlaag van 25 naar 22% - en een bijtellingspercentage van 4% voor de nulemissie-auto (elektrische auto) tot een catalogusprijs van € 50.000. Het deel van de catalogusprijs boven € 50.000 komt vanaf 2019 in het algemene bijtellingspercentage van 22% te vallen.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

	2016	2017	2018	2019	2020
Nulemissie	4%	4%	4%	4%	4%
Zéér zuinig	15%	17%	19%	22%	22%
Zuinig	21%	22%	22%	22%	22%
Overig	25%	22%	22%	22%	22%

Let op!

De voorstellen zijn nog niet in een officieel wetsvoorstel opgenomen.

Bijtellingspercentage alleen voor nieuwe auto's

Onlangs heeft de staatssecretaris vragen beantwoord over de autobrief II. Daaruit is duidelijk geworden dat de auto van de zaak niet jaarlijks met een wisselend bijtellingspercentage wordt geconfronteerd. De auto van de zaak houdt het bijtellingspercentage dat geldt bij aanschaf van de auto of aanvang van de lease voor een periode van maximaal 60 maanden.

Helaas geldt dit ook voor de auto die tot en met 2016 onder het 25%-bijtellingspercentage valt. Deze auto blijft gedurende 60 maanden onder het 25%-bijtellingspercentage vallen en gaat dus niet in 2017 automatisch terug naar 22%.

Tip:

Schaft u in 2015 of 2016 een auto van de zaak aan of gaat u deze leasen met een CO₂-uitstoot van meer dan 110 gr/km (2015) of 106 gr/km (2016), houd dan rekening met een bijtelling van 25% gedurende 60 maanden. U profiteert dan in 2017 dus niet van de verlaging van het algemene bijtellingspercentage van 25% naar 22%!

3. Nieuwe verplichtingen voor werkgevers

Per 1 januari 2016 krijgt u te maken met nieuwe verplichtingen. Enkele maatregelen uit de Wet aanpak Schijnconstructies treden dan in werking. Het gaat om girale betaling van het wettelijk minimumloon en een specificatie van een kostenvergoeding op de loonstrook.

Girale betaling

Het is vanaf volgend jaar niet meer toegestaan het minimumloon aan uw werknemer contant uit te betalen. Dan is een girale uitbetaling van tenminste het netto wettelijk minimum loonbedrag verplicht. Dat loon moet aan de werknemer worden uitbetaald op een bankrekening die (mede) op zijn naam staat. Heeft uw werknemer geen bankrekening dan kunt u het minimumloon niet uitbetalen. Contante betaling of uitbetaling op een andere bankrekening dan die van de werknemer, is vanaf 2016 immers niet meer toegestaan. Doet u dit wel dan begaat u een overtreding en riskeert u een boete.

Let op!

Het is vanaf 2016 ook niet meer toegestaan om bedragen in te houden (tenzij het gaat om verplichte inhoudingen, zoals loonheffing en pensioenpremies) of vorderingen te verrekenen als hierdoor minder dan het netto wettelijk minimumloon wordt uitbetaald. Een bedrag inhouden op het minimumloon voor bijvoorbeeld de contributie aan de personeelsvereniging of voor een verkeersboete is dus niet toegestaan. Op dit inhoudingsverbod komt mogelijk nog een uitzondering.

Extra specificatie

Vanaf 1 januari 2016 moet u ook kostenvergoedingen die onderdeel zijn van het loon specificeren op de loonstrook. Uit de specificatie moet duidelijk zijn waarvoor de kostenvergoeding is bedoeld. De omschrijving 'algemene kostenvergoeding' volstaat dus niet.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

U betaalt aan uw werknemer een brutoloon van € 1.800. De werknemer maakt € 600 kosten voor zijn dienstbetrekking, zoals bijvoorbeeld voor huisvesting, gereedschappen en reizen naar het werk. Die kosten moet hij betalen uit zijn loon. Daarmee bestaat het brutoloon feitelijk uit een arbeidsvergoeding van € 1.200 en een kostenvergoeding van € 600. U moet dan deze kostenvergoeding specificeren op de loonstrook, zodat duidelijk is waaruit deze is samengesteld.

Let op!

De specificatieplicht geldt niet voor kostenvergoedingen die zijn overeengekomen naast het loon.

4. Kabinet scherpert werkkostenregeling aan

Het gebruikelijkheids criterium in de werkkostenregeling zal naar alle waarschijnlijkheid worden aangescherpt per 1 januari 2016. Dat blijkt uit de op Prinsjesdag gepresenteerde Belastingplannen voor 2016. Ligt nu nog de focus op de gebruikelijkheid van de vergoeding of verstrekking zelf, vanaf volgend jaar draait het om de vraag of het überhaupt gebruikelijk is dat u een bepaalde vergoeding/verstrekking aanwijst als eindheffingsbestanddeel.

Gebruikelijkheids criterium

Als werkgever kunt u vergoedingen en verstrekkingen aan uw werknemer aanwijzen als eindheffingsbestanddeel en zo onderbrengen in de vrije ruimte. Er geldt wel een restrictie in de vorm van een gebruikelijkheidstoets. Dat betekent dat de vergoeding of verstrekking die u aanwijst als eindheffingsloon niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

Aanscherping

Nu ligt de focus voor de gebruikelijkheidstoets dus nog op de omvang van de vergoeding of verstrekking zelf. Dat is vanaf volgend jaar anders. Dan mag u een vergoeding of verstrekking alleen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel als het gebruikelijk is om een dergelijke vergoeding/verstrekking onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Het moet dus:

- gebruikelijk zijn dat de werknemer een vergoeding of verstrekking van een bepaalde omvang belastingvrij ontvangt.
- gebruikelijk zijn dat de werkgever de eventueel verschuldigde loonbelasting over de vergoeding/verstrekking via de eindheffing voor zijn rekening neemt.

Factoren

Bij de toets of is voldaan aan het gebruikelijkheids criterium, moet u rekening houden met de volgende factoren:

- Wat is de aard van de vergoeding of verstrekking? Het is bijvoorbeeld niet gebruikelijk om het maandloon, een hoge bonus of het vakantiegeld van een werknemer aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.
- Hoe hoog is de vergoeding of de waarde van de verstrekking? Het aanwijzen van een jubileumuitkering is misschien gebruikelijk, maar een jubileumuitkering van bijvoorbeeld € 1 miljoen is dat niet.
- Krijgen andere werknemers de vergoeding of verstrekking ook? Het gaat om een vergelijking met andere werknemers bij dezelfde werkgever, andere werknemers in dezelfde functiecategorie en vergelijkbare werknemers bij andere werkgevers.
- Is het behalen van een tariefvoordeel dé reden om een vergoeding of verstrekking aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel? Is de eindheffing over een hoge beloning aanzienlijk lager dan wanneer diezelfde beloning individueel zou worden verloond, dan is het dus niet gebruikelijk om deze beloning aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.
- Hoe werden bepaalde vergoedingen en verstrekkingen in het verleden (vóór toepassing van de werkkostenregeling) binnen uw bedrijf behandeld?

Let op!

Al deze factoren spelen dus een rol bij de beoordeling of het gebruikelijk is dat een bepaalde vergoeding/verstrekking wordt aangewezen als eindheffingsbestanddeel. Is een vergoeding of verstrekking op zichzelf al ongebruikelijk, dan is het hoe dan ook niet gebruikelijk om deze onder te brengen in de vrije ruimte.

NIEUWSBERICHTEN

1. Vraag VAR 2016 niet aan!

De Belastingdienst doet een oproep om geen Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) 2016 aan te vragen. Naar alle waarschijnlijkheid verdwijnt de verklaring per 1 januari 2016. Een VAR voor 2015 is wel gewoon aan te vragen.

Het einde van de VAR is in zicht. Opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen straks gaan werken met door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomsten. Wordt er daadwerkelijk volgens een dergelijke overeenkomst gewerkt, dan hebben beide partijen de zekerheid dat geen sprake is van een dienstbetrekking en hoeft een opdrachtgever geen loonheffingen af te dragen en te voldoen.

2. iPad toch computer en geen telefoon

Er is een einde gekomen aan de discussie of een iPad kwalificeert als communicatiemiddel of als computer. De Hoge Raad besliste afgelopen vrijdag 11 september 2015 dat een iPad valt onder de categorie 'computer en dergelijke apparatuur'. Een onbelaste vergoeding of verstrekking van een iPad is dus pas mogelijk bij een zakelijk gebruik van 90% of meer.

Het eindoordeel van de Hoge Raad is alleen van belang voor de jaren tot en met 2014. Vanaf 2015 geldt immers het noodzakelijkheids criterium voor gereedschappen, computers (tablets), mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Daarmee is het verschil in fiscale behandeling tussen computers, smartphones en tablets komen te vervallen.

3. Kinderopvangtoeslag omhoog

Vanaf 1 januari 2016 gaat de kinderopvangtoeslag omhoog. Dat is een voordeel voor werkende ouders met jonge kinderen. Door de verhoging betalen zij minder aan de kosten van kinderopvang.

Voor werkende ouders met een verzamelinkomen van 1,5 keer modaal en twee kinderen die drie dagen naar de dagopvang gaan, dalen de kinderopvangkosten vanaf volgend jaar met € 108 per maand. Gaan de twee kinderen drie dagen per week naar de buitenschoolse opvang dan zijn de ouders € 56 per maand goedkoper uit. Voor ouders met een laag inkomen vergoedt de overheid maximaal 94% van de kinderopvangkosten.

4. Terechte schadeclaim voor te weinig uitbetaalde vakantiedagen

Meer dan duizend schadeclaims worden nu in behandeling genomen, van langdurig zieke werknemers over te weinig uitbetaalde vakantiedagen na ontslag. Dit is het gevolg van een definitieve uitspraak van de Hoge Raad op 18 september 2015.

Vóór 1 januari 2012 gold de regel dat een zieke werknemer alleen vakantiedagen opbouwde gedurende de laatste zes maanden van de ziekte. Werd deze werknemer na langdurige ziekte ontslagen, dan kreeg hij alleen deze vakantiedagen uitbetaald. In 2009 oordeelde het Europese Hof van Justitie dat deze beperkte opbouw van vakantiedagen bij ziekte niet mag. Daarom gelden per 1 januari 2012 andere regels: werknemers die ziek zijn bouwen voortaan ook volledig hun vakantiedagen op. De Hoge Raad heeft nu geoordeeld dat de Staat aansprakelijk is. Ongeveer 1300 schadeclaims van langdurig zieke werknemers die na hun ontslag door de regels van vóór 1 januari 2012 te weinig vakantiedagen uitbetaald hebben gekregen, worden nu in behandeling genomen.

5. Drie dagen extra vaderschapsverlof

De twee dagen betaald verlof voor partners na een bevalling, wordt uitgebreid naar vijf dagen per 2017. De uitbreiding van het zogenoemde vaderschapsverlof is op Prinsjesdag bekend gemaakt.

Wanneer de vrouw bevalt, heeft haar partner twee dagen betaald kraamverlof (vaderschapsverlof). Sinds 1 januari 2015 hebben werknemers de mogelijkheid om hier nog drie dagen partnerverlof aan te plakken. Dit partnerverlof is onbetaald, tenzij anders afgesproken in de cao of in de arbeidsovereenkomst en gaat af van het tegoed op ouderschapsverlof. Het kabinet heeft plannen om partners langer betaald vrij te geven na de bevalling. Het vaderschapsverlof zou per 2017 van twee naar vijf dagen gaan. Op Prinsjesdag volgen mogelijk meer details.

6. Minimale termijn voor WGA-overstap drie jaar

Bent u eigenrisicodrager voor de WGA en wilt u overstappen naar UWV dan gaat een minimale terugkeerperiode gelden van drie jaar. Pas daarna is het eigenrisicodragerschap weer mogelijk.

Werkgevers die eigenrisicodrager voor de WGA zijn, kunnen per 1 januari 2016 voor één jaar overstappen naar UWV en zo profiteren van een lage minimumpremie, om vervolgens vanaf 1 januari 2017 weer over te stappen naar een private verzekeraar. Het op die manier snel behalen van financieel voordeel is wat minister Asscher betreft ongewenst. Hij kondigt dan ook een maatregel aan waarmee hij de route voor éénjarig WGA-voordeel gaat afsluiten. Om die route voor éénjarig financieel voordeel af te sluiten gaat een minimale terugkeerperiode naar het UWV van drie jaar gelden. Werkgevers die per 1 januari 2016 instromen bij het UWV, kunnen dus pas per 1 januari 2019 opnieuw eigenrisicodrager worden.