

# UPDATE BULLETIN



## Prinsjesdag voor de salarisadministratie

Zoals ieder jaar heeft de Regering op de derde dinsdag in september weer haar plannen voor het komend jaar bekend gemaakt. ADP heeft voor u een samenvatting gemaakt van de belangrijkste gevolgen op het gebied van de loonheffingen.

In de plannen zijn ook zeer ingrijpende voorstellen opgenomen die pas ingaan per 2011, maar die zeker nu en in 2010 de aandacht van de salarisadministrateur en P&O medewerker verdienen. In dit e-UB een kort overzicht wat de belangrijkste gevolgen zijn voor werknemer en werkgever, uiteraard onder voorbehoud van goedkeuring door het Parlement. We beperken ons in het algemeen tot de gevolgen die zichtbaar zullen zijn op de loonstrook van werknemers en in de salarisadministratie van werkgevers.



## Nieuw regime voor vergoedingen en verstrekkingen

Het beleid op het gebied van vergoedingen en verstrekkingen wordt sterk vereenvoudigd. Dit voorstel is dermate complex en vergt zoveel voorbereiding van werkgevers en softwareontwikkelaars dat ook dit voorstel pas per 2011 wordt ingevoerd. Alle gedetailleerde regelgeving omtrent bijvoorbeeld 'fiets van de zaak', bedrijfsfitness en telefoons gaat vervallen per 2011. Dit houdt in dat alles wat een werkgever vergoedt of verstrekt aan een werknemer, ook als het gaat om vergoeden van kosten, in eerste instantie tot het loon wordt gerekend. Alles wat niet als beloningsvoordeel kan worden betiteld wordt tot het eindheffingsloon gerekend en dus bij de werkgever belast. Een forfaitair deel van het loon wordt vrijgelaten van belasting- en premieheffing.

Door deze wijziging krijgt de salarisadministrateur nog meer dan nu, te maken met twee vormen van loon:

- de echte arbeidsrechtelijke beloning belast bij de werknemer
- de vergoedingen en verstrekkingen die samenhangen met het functioneren van de werknemer belast als eindheffing bij de werkgever.

Alles wat niet als beloningsvoordeel wordt ervaren is eindheffingsloon. Een aantal benoemde posten mogen daarvan wel worden afgetrokken:

- werkelijke kosten openbaar vervoer;
- reiskosten tegen €0,19 km;
- congressen, seminars en studiekosten;
- tijdelijke verblijfskosten;
- extra territoriale kosten;
- verhuiskosten ten gevolge van bedrijfsverplaatsingen.

Het bedrag dat overblijft is het totaal te belasten eindheffingsloon.  
Is dit bedrag groter dan 1,5 % van het totale loon dan wordt het meerdere belast met 80 procent.

### **Rekenvoorbeeld 1:**

De totale loonsom van een bedrijf bedraagt €4.000.000,--  
In totaal vergoedt en verstrekt het bedrijf voor €80.000 aan 'loon' wat naar maatschappelijke opvattingen niet als beloningsvoordeel wordt ervaren.  
In het bedrag van €80.000 zit voor €50.000,- begrepen aan reiskosten, congreskosten en studiekosten. Deze €50.000 mag worden afgetrokken van het totaal bedrag van €80.000.  
Per saldo zou deze werkgever dus over €30.000 eindheffing moeten betalen. Echter, het forfaitair vrijgestelde bedrag is 1,5 % van 4.000.000 = € 60.000 Er vindt dus geen belastingheffing plaats.

### **Rekenvoorbeeld 2**

De totale loonsom van een bedrijf bedraagt 4.000.000,--  
In totaal vergoedt en verstrekt het bedrijf voor €110.000 aan 'loon' wat naar maatschappelijke opvattingen niet als beloningsvoordeel wordt ervaren.  
In het bedrag van €110.000 zit voor €30.000,- begrepen aan reiskosten, congreskosten en studiekosten. Deze €30.000 mag worden afgetrokken van het totaal bedrag van €110.000.  
Per saldo zou deze werkgever dus over €80.000 eindheffing moeten betalen. Echter, het forfaitair vrijgestelde bedrag is 1,5 % van 4.000.000 = € 60.000. Over het saldo van €20.000 wordt 80 procent eindheffing toegepast. Er moet dus een bedrag van 16.000 euro worden afgedragen.

## **Geen bijtelling voor de elektrische auto**

De bijtelling voor de elektrische auto's en voor andere auto's met een zogeheten 0-emissie wordt tot 2012 op nihil gesteld. Van 2012 tot en met 2014 wordt de bijtelling voor deze auto's 7 procent. Op dit moment moet voor deze auto's nog met een bijtelling van 14 procent rekening gehouden worden.

De bijtelling van 14 procent is tot heden de laagste categorie. Deze geldt op dit moment (september 2009) voor milieuvriendelijke auto's met een CO<sub>2</sub>-uitstoot die:

- 95 gram of minder is per kilometer voor auto's die op diesel rijden
- 110 gram of minder is per kilometer voor auto's die niet op diesel rijden, bijvoorbeeld auto's die rijden op gas of benzine of hybride auto's.

Speciaal voor elektrische auto's of voor auto's zonder emissie komt er per 2010 een speciale 0-categorie. De bijtelling is 20% voor auto's met een CO<sub>2</sub>-uitstoot die:

- 116 gram of minder is per kilometer voor auto's die op diesel rijden
- 140 gram of minder is per kilometer voor auto's die niet op diesel rijden (bijvoorbeeld auto's die rijden op gas of benzine of hybride auto's)

De CO2-uitstoot van een auto staat op het milieulabel (voor nieuwe personenauto's van na 19 januari 2001) en op het zogenoemde certificaat van overeenstemming, op te vragen bij de fabrikant of de importeur of via de website van de RDW: [www.rdw.nl](http://www.rdw.nl).

De bijstelling van de CO2-uitstootgrenzen gebeurt eens in de 4 jaar. De 1e bijstelling is per 1 januari 2013.

## **Afdrachtvermindering Onderwijs wordt verruimd**

Bedrijven die een werknemer na een re-integratietraject een baan aanbieden waar hij/zij wordt opgeleid op startkwalificatieniveau, kunnen vanaf 2010 voor die werknemers ook de afdrachtvermindering startkwalificatie claimen. Ook wordt het mogelijk om afdrachtvermindering te claimen als een werknemer een opleiding gaat volgen die hem op een hoger niveau brengt. Bijvoorbeeld van mbo naar hbo.

Op dit moment is de afdrachtvermindering startkwalificatie alleen van toepassing wanneer de werknemer vóór indiensttreding een werkloze is. Stapt de deelnemer over naar een ander leerbedrijf, dan vervalt deze fiscale aftrekpost voor de werkgever. Deze groep is namelijk bij het UWV niet langer geregistreerd als werkloos werkzoekende. Deze beperking zal worden opgeheven.

De afdrachtvermindering startkwalificatie bedraagt €3.186 per jaar (2009).

De nieuwe afdrachtvermindering die gericht is om werknemers op een hoger opleidingsniveau te brengen geldt (voorlopig) alleen voor 2010. De opleiding moet wel relevant zijn voor de huidige functie of voor een toekomstige functie. Als werkgever heeft u pas recht op deze afdrachtvermindering als u ten minste 50% van de kosten van de opleiding voor uw rekening neemt.

## **Geen doorwerkbonus bij verlof**

Mensen die aan het begin van het kalenderjaar 61 of ouder zijn en die hun levensloopverlofgoed opnemen, hebben vanaf 2010 geen recht meer op de doorwerkbonus en arbeidskorting.

De doorwerkbonus is in 2009 ingevoerd om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Ook ouderen die hun levensloopte goed opnemen en bijvoorbeeld gebruiken voor 'prepensioen' kunnen op dit moment in aanmerking komen voor de doorwerkbonus. Door de opname levensloop van 61-plussers te behandelen als loon uit vroegere dienstbetrekking zal deze mogelijkheid vervallen. Ook de arbeidskorting is niet meer van toepassing voor deze groep bij de opname van het levenslooploon.

Hiervoor moet de werkgever in zijn loonadministratie naast de bestaande arbeidsverhouding een nieuwe, tweede arbeidsverhouding openen. Op deze arbeidsverhouding moeten de opnames uit het levensloopte goed worden geboekt als loon uit vroegere dienstbetrekking. De werknemer ontvangt na afloop van het jaar twee jaarpogaven: één voor het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en één voor het loon uit vroegere dienstbetrekking.

## Geen loonaangifte bij laag gebruikelijk loon

Een directeur-grotaandeelhouder (DGA) moet loon ontvangen. Ontvangt een DGA feitelijk geen loon, dan wordt door de inspecteur voor de loonheffing fictief toch een bedrag als gebruikelijk loon in aanmerking genomen.

Is dit gebruikelijk loon niet meer dan 5000 euro per jaar, dan zal vanaf 2010 dit gebruikelijk loon niet meer onder de sfeer van de loonheffing vallen. Dit voorkomt onevenredig zware administratieve lasten. Het is nu verplicht om ten behoeve van de gebruikelijk loon-regeling een loonadministratie op te zetten en periodiek aangiften voor de loonheffing in te dienen. Deze verplichting zal, als de Tweede Kamer instemt, dus gaan vervallen.

Voor concernstructuren waarbij de DGA een holding BV met belangen in werkmaatschappijen bezit zal de grens voor de gebruikelijke beloning niet per BV worden getoetst. Die grens gaat dan gelden voor alle werkzaamheden die de DGA voor het concern verricht.

Voor alle duidelijkheid vermelden wij dat hier dus uitsluitend gaat om 'gebruikelijk loon'. Heeft een DGA gewoon een kleine arbeidsbeloning dan zijn de regels van de loonheffing gewoon van toepassing.

## Uniform loonbegrip

Met het wetsvoorstel 'Uniformering loonbegrip' worden er nu forse stappen gemaakt naar de realisatie van één loonbegrip voor belasting en premies. In het wetsvoorstel worden enkele ingrijpende voorstellen gedaan. Zo verdwijnt het werknemersdeel in de AWF nu ook formeel en wordt voor zowel de loonheffing als de premies gerekend met 260 dagen.

Veel van deze voorstellen zijn dermate complex en vergen veel voorbereiding van werkgevers en softwareontwikkelaars dat deze voorstellen pas per 2011 worden ingevoerd.

### ***Awf-premie werknemer verdwijnt***

Vanaf 2009 staat het werknemers deel van de premie algemeen werkloosheidsfonds (awf) al op 0. Het voorstel is om deze premie nu helemaal af te schaffen. In de praktijk verandert er niets. Alle premies werknemersverzekeringen worden nu al door de werkgever betaald. Wel vervalt de ingewikkelde teruggaveregeling.

### ***Inhouding levensloopregeling aftrekbaar voor premies***

Een van de belangrijke verschillen in het loonbegrip is de behandeling van de inleg in een levensloopregeling. Met dit wetsvoorstel wordt de behandeling voor de loonheffing en de premies gelijk.

De inhouding (inleg) voor de levensloop, inclusief werkgeversbijdrage, is aftrekbaar voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. De opname uit het levenslooptegoed aan deze heffingen is onderworpen. Het voorstel is ook voor de werknemersverzekeringen deze zgn. omkeerregel te gaan toepassen.

Uitkeringen levensloop zullen dus onderworpen worden aan heffing van premies werknemersverzekeringen. Voor opname van 'oudere' saldo's van levensloop kan dus een dubbele heffing ontstaan. Bij de inhouding is over dit bedrag al premies geheven. Salarisadministrateurs hoeven geen onderscheid te gaan maken tussen opnames van oude en nieuwe levenslooptegoeden. Werkgevers worden generiek gecompenseerd voor deze mogelijke dubbele heffing.

## ***Alleen loontijdvak als voor de betreffende heffing ook loon is genoten***

In de huidige praktijk zijn er regelmatig vragen hoe om te gaan met berekenen van premies volgens de methode van voortschrijdend cumulatief rekenen (de VCR-methode) in loontijdvakken waarin wel fiscaal loon is genoten maar geen premieloon of omgekeerd.

Voorgesteld wordt om voor zowel de premies werknemersverzekeringen als voor de ZVW een loontijdvak te laten ontstaan als er in dat loontijdvak ook daadwerkelijk loon voor die heffing is genoten.

## ***Herleidingsregels worden geüniformeerd***

In het kader van de Wet uniform loonbegrip zal er voor alle loonheffing gewerkt gaan worden met 260 dagen.

Voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen worden jaarbedragen naar tijdvakbedragen herleid. Daarbij wordt een jaar op 260 (werk)dagen gesteld. Voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet wordt echter met 261 (werk)dagen gerekend, waarbij voor de premies het bedrag per dag wordt herleid naar tijdvakken van een week, maand en jaar. Het is de bedoeling dit vreemde verschil op te heffen en ook voor de premies en de ZVW te gaan werken met 260 dagen per jaar.

## ***Bijtelling privé-gebruik wordt loon***

Een van de meest vergaande voorstellen is dat de bijtelling 'privé-gebruik auto' gaat meetellen als loon voor de premies werknemersverzekeringen. Dat is al zo voor de loonbelasting en voor de inkomensafhankelijke bijdrage zvw.

De verhoging van de grondslag voor de premieheffing, veroorzaakt door de bijtelling, werkt door naar de uitkeringsgrondslag voor werknemers met een inkomen beneden de maximumpremiegrens. Werkgevers worden voor de hogere lasten gecompenseerd in het generieke lastenbeeld.

## ***Inkomensafhankelijke bijdrage ZVW***

Voorgesteld wordt dat de werkgever niet langer een inkomensafhankelijke bijdrage ZVW betaalt aan de werknemer. In plaats daarvan gaat de werkgever een bijdrage rechtstreeks aan het Zorgverzekeringsfonds betalen via de aangifte loonheffingen. Ook de inhouding bij de werknemer vervalt. De werknemer heeft op zijn loonstrook dus niet meer te maken met een inkomensafhankelijke bijdrage en vergoeding. Verder wordt voorgesteld het maximum bijdrage loon gelijk te stellen aan het maximum premieloon voor de werknemersverzekeringen. Door deze hogere grondslag kunnen de percentages met 0,7% worden verlaagd.

## **Nieuwe heffingskorting**

Vanaf 2011 worden de verhoogde arbeidskorting voor ouderen en de doorwerkbonus samengevoegd tot een heffingskorting. Deze wordt doorwerkbonus genoemd. Voor die werknemers die recht hebben op de doorwerkbonus is dit aantrekkelijk omdat de doorwerkbonus meteen in de loonsfeer wordt verrekend.

## Geen belasting voor jongere met kleine baan

Jongeren tot en met 23 jaar met een kleine baan betalen per 2011 geen belasting meer over dit inkomen. De grens ligt voor 17-jarigen op €275 per maand en loopt voor 23-jarigen op tot een maximum van 600 euro.

## Waardering loon in natura

Loon in natura wordt gewaardeerd op de waarde in het economische verkeer. Over dit begrip is vaak discussie. Vanaf 2010 wordt, als door een derde een factuur is gezonden, aangesloten bij deze factuurwaarde.

Dit lijkt voor de salarisadministrateur een belangrijke vereenvoudiging, die in veel gevallen zal aansluiten bij de uitvoeringspraktijk. Zij het dat er nu geen discussie later mee kan ontstaan met de Belastingdienst over de waarde in het economisch verkeer. Als er een factuur is wordt uitgegaan van deze factuurwaarde (incl. BTW).

Mede in het kader van de wijzigingen in de sfeer van vergoedingen en verstrekkingen kan worden geregeld dat bepaalde voorzieningen op de werkplek op nihil of op een forfaitair bedrag worden gewaardeerd. Zo zullen bijvoorbeeld de koffie en thee op de werkplek (vooralsnog) belastingvrij blijven.

## Jaarovergangseminars voor Profit en ONZ

Ook dit najaar biedt het ADP Opleidingscentrum weer een ruim aanbod aan seminars om u van de laatste wijzigingen en trends op uw vakgebied op de hoogte te brengen. Het eerste seminar over de jaarovergang is bijvoorbeeld op 17 november a.s.

Tijdens deze seminars krijgt u een samenvatting van de wijzigingen per 2010 en vertellen we u precies wat u moet doen om de jaarovergang soepel te laten verlopen.

De seminars vinden op de volgende data en locaties plaats.

- Dinsdag 17 november 2009 in Eindhoven
- Dinsdag 24 november 2009 in Amstelveen
- Donderdag 26 november 2009 in Rotterdam
- Dinsdag 1 december 2009 in Zwolle
- Dinsdag 8 december 2009 in Maarssen

Binnenkort verschijnt er meer informatie over deze seminars op ADP online. U kunt ook contact opnemen met het ADP Opleidingscentrum via telefoon 010-4598605 of email [opleidingscentrum@adp.nl](mailto:opleidingscentrum@adp.nl)