

1. Vereenvoudigingen werkkostenregeling in detail

De werkkostenregeling is per 1 januari 2015 verplicht. Inmiddels zijn meer details bekend over het noodzakelijkheids criterium, de concernregeling en de vrijstelling voor branche-eigen producten; maatregelen die de werkkostenregeling moeten verbeteren.

Let op!

Met ingang van 2015 is de werkkostenregeling voor iedere werkgever verplicht!

Het noodzakelijkheids criterium

Vanaf 2015 gaat naar alle waarschijnlijkheid een noodzakelijkheids criterium gelden voor gereedschappen, computers (tablets), mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Dit criterium houdt in dat wanneer u als werkgever vindt (in redelijkheid noodzakelijk acht) dat uw werknemer een dergelijke voorziening nodig heeft voor zijn werkzaamheden, u deze vrijgesteld mag vergoeden of verstrekken. Er hoeft dan geen rekening te worden gehouden met een privévoordeel voor de werknemer. Uw oordeel over de noodzakelijkheid – het is zonder meer nodig – is dus bepalend, maar het moet wel redelijk blijven. Bij twijfel zal de belastinginspecteur aannemelijk moeten maken dat u met een dergelijke voorziening uw werknemer toch heeft willen bevoordelen/belonen.

Let op!

Uw werknemer moet verplicht zijn tot teruggaaf of vergoeding van de restwaarde als de voorziening in uw ogen niet langer noodzakelijk is.

In geval van bestuurders en commissarissen geldt een verzwaarde bewijslast. Verstreekt/vergoedt de B.V. namelijk een onder het noodzakelijkheids criterium vallende voorziening aan u als directeur-groootaandeelhouder (DGA), dan speelt in dit geval een gebruikelijkheidstoets. Een vrijgestelde vergoeding of verstrekking kan dan alleen als de werkgever aannemelijk maakt dat een dergelijke voorziening aan u (een bestuurder of commissaris) gebruikelijk is voor een behoorlijke uitoefening van de werkzaamheden. Nu is dit niet altijd makkelijk te beoordelen. De verwachting is dan ook dat dit leidt tot meer discussies met de Belastingdienst.

Concernregeling

De concernregeling maakt het vanaf 2015 mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen. De regeling is mogelijk als de moedermaatschappij voor minimaal 95% eigenaar is van de (klein)dochtermaatschappij(en). Denk bijvoorbeeld aan de holding van de DGA met daaronder de werkmaatschappij. Bij overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte moet eindheffing worden aangegeven en afgedragen. De concernregeling is niet verplicht. Verder geldt het volgende:

- De 95%-eis geldt voor het hele jaar. Gedurende het jaar toe- of uittreedende concernonderdelen doen dus niet mee.
- Bij overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte betaalt het concernonderdeel met de grootste loonsom de eindheffing.
- Wordt de concernregeling toegepast, dan geldt deze voor alle betrokken werkgevers. Zij zijn bovendien hoofdelijk aansprakelijk voor de gehele door het concern verschuldigde loonbelasting.

Personeelskorting voor branche-eigen producten

De personeelskorting voor producten uit het eigen bedrijf, zoals deze in de oude regeling bestond, blijft bestaan, maar dan in de vorm van een gerichte vrijstelling. De regeling blijft bijna gelijk aan de oude regeling: het voordeel mag niet meer bedragen dan 20% van de waarde in het economisch verkeer van de producten, met een maximum van € 500 per werknemer per jaar. De enige wijziging is dat doorschuiven naar volgende kalenderjaren van een niet-gebruikt deel van de korting niet meer mogelijk is.

2. Ingrijpende wijzigingen gebruikelijk loon per 2015

Als DGA valt u verplicht onder de gebruikelijkloonregeling. U hoort een salaris te krijgen dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van uw arbeid. Het kabinet wil de gebruikelijkloonregeling op een aantal punten fors wijzigen. De regeling zal er dan ook in 2015 anders uitzien dan u inmiddels gewend bent. Alhoewel de wijzigingen nog niet definitief zijn, hebben we ze alvast voor u op een rij gezet, zodat u tijdig weet waar u volgend jaar (mogelijk) aan toe bent.

De nieuwe gebruikelijkloonregeling

Uw loon moet – als de plannen doorgaan – in 2015 ten minste worden gesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking, of
- het hoogste loon van de andere werknemers die in dienst zijn van de B.V. of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen), of
- € 44.000.

Verlaging doelmatigheidsmarge

Wat allereerst in het bovenstaande opvalt, is dat u minder speelruimte krijgt waarbinnen u uw loon mag vaststellen. De doelmatigheidsmarge gaat omlaag van 30% naar 25%. Hoort uw loon hoger te zijn dan € 44.000 omdat dit ook geldt voor vergelijkbare dienstbetrekkingen waarbij een aanmerkelijk belang niet speelt, dan moet uw salaris in ieder geval worden gesteld op 75% (2014: 70%) van dit hogere gebruikelijk loon. De verlaging van de doelmatigheidsmarge kan een verplichte salarisverhoging voor volgend jaar betekenen.

Let op!

De verwachting is dat met de verlaging van de doelmatigheidsmarge naar 25% het aantal discussies over de hoogte van het loon met de Belastingdienst zal toenemen.

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

Het begrip 'soortgelijke dienstbetrekking' wordt vervangen door 'meest vergelijkbare dienstbetrekking'. Op dit moment komt het nog weleens voor dat een 'soortgelijke dienstbetrekking' waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt, ontbreekt. De Belastingdienst denkt dit op te lossen door de introductie van de 'meest vergelijkbare dienstbetrekking'.

Let op!

In de praktijk is al aangegeven dat 'meest vergelijkbare dienstbetrekking' leidt tot grote verwarring. Twee of meer vergelijkbare dienstbetrekkingen roepen bijvoorbeeld al de vraag op welke van de twee dan het meest vergelijkbaar is.

Verbonden vennootschappen

En dan wordt de groep verbonden vennootschappen nog uitgebreid. Niet alleen een vennootschap waarin uw B.V. voor ten minste een derde gedeelte belang heeft (dan wel andersom) wordt gezien als een verbonden vennootschap, maar ook vennootschappen waaruit uw B.V. direct of indirect met toepassing van de deelnemingsvrijstelling voordelen kan genieten. De deelnemingsvrijstelling is al van toepassing bij een belang van 5% of meer. Concreet betekent dit dat de groep werknemers met wie uw salaris vergeleken moet worden, groter wordt.

Let op!

Het begrip 'verbonden vennootschappen (lichamen)' geldt ook voor situaties waarbij het gebruikelijk loon niet hoger is dan € 5.000.

Streep door bestaande afspraken

Veel DGA's hebben afspraken gemaakt met de Belastingdienst over de hoogte van hun gebruikelijk loon. Al die bestaande afspraken komen te vervallen. In 2015 zal de Belastingdienst met betreffende DGA's contact opnemen om tot nieuwe afspraken te komen. Het staat u vrij om ook zelf contact op te nemen. Er wordt hiervoor een jaar uitgetrokken. Daarom geldt in 2015 de volgende overgangsmaatregel: u dient in 2015 uit te gaan van een gebruikelijk loon van 75/70e van het loon in 2013 indien dit hoger was dan € 43.000.

Tip:

Leidt de 75/70e verhoging volgens u tot een te hoge vaststelling van uw gebruikelijk loon in 2015, neem dan voor een juiste afstemming contact met ons op. Uw loon mag namelijk wel hoger of lager worden gesteld, maar u moet dit dan aannemelijk kunnen maken.

3. Kosten verlagen transitievergoeding in nieuw ontslagrecht

In de vorige nieuwsbrief heeft u kunnen lezen over de belangrijkste veranderingen in het ontslagrecht per 1 juli 2015. Zo maakt bijvoorbeeld de huidige ontslagvergoeding dan plaats voor de transitievergoeding. Inmiddels zijn meer details bekend over welke kosten aftrekbaar zijn van de vergoeding en tegen welke voorwaarden.

Transitievergoeding in het kort

Een werkgever is vanaf 1 juli 2015 – ongeacht de verplicht te volgen ontslagroute (UWV/cao-commissie of kantonrechter) – een transitievergoeding verschuldigd wanneer hij zijn werknemer na een arbeidsovereenkomst van minimaal twee jaar ontslaat dan wel besluit om diens arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer, in geval van de jongere met een bijbaantje, bij ontslag op of na de AOW-gerechtigde leeftijd en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, is geen transitievergoeding verschuldigd.

De hoogte van de transitievergoeding hangt af van het aantal jaren dat de werknemer bij u in dienst is geweest en bedraagt maximaal € 75.000 bruto dan wel een jaarsalaris als uw werknemer meer dan € 75.000 bruto verdiende.

Let op!

De vergoeding dient zowel als financiële compensatie voor het baanverlies als ter ondersteuning bij het zoeken naar nieuw werk. U dient de transitievergoeding uit te keren aan de werknemer. Er is evenwel geen controleplicht of de werknemer de vergoeding ook daadwerkelijk gebruikt waarvoor deze is bestemd.

Aftrekbare kosten

U mag bepaalde kosten van de transitievergoeding aftrekken. Het gaat om transitie- en inzetbaarheidskosten.

Transitiekosten

Transitiekosten zijn kosten gemaakt in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst. Het gaat om kosten gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan scholings- of outplacementkosten. Hieronder vallen ook loonkosten indien uw werknemer een langere opzegtermijn bedingt dan de geldende opzegtermijn, op die manier langer salaris ontvangt en ook nog eens gedurende die periode is vrijgesteld van werk. Dergelijke kosten komen in mindering op de transitievergoeding.

Inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten zijn kosten gemaakt tijdens het dienstverband, die zien op een bredere inzetbaarheid van de werknemer in een toekomstige functie, maar dan niet bij u als werkgever zelf. Denk aan een niet-werkplekgerelateerde (talen)cursus, kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling of een managementcursus, mits uw werknemer geen zicht heeft op een dergelijke functie binnen uw bedrijf. Is dat laatste achteraf gezien wel het geval, dan mag u de kosten van de managementcursus toch niet in mindering brengen op de transitievergoeding.

Tip:

Uw werknemer moet nog wel voordat transitie- of inzetbaarheidskosten worden gemaakt, schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van dergelijke kosten op de transitievergoeding. Zorg ervoor dat u dit nu al regelt door dit bijvoorbeeld vast te leggen in een studieovereenkomst. Schriftelijke instemming is niet nodig als over de aftrekbaarheid van kosten afspraken zijn gemaakt met vakbonden of met de ondernemingsraad.

Voorwaarden voor aftrek

Naast het instemmingsvereiste gelden nog de volgende voorwaarden:

- Transitie- en inzetbaarheidskosten moeten zijn gemaakt door de werkgever, die ook de transitievergoeding is verschuldigd. Dit is met name van belang bij opvolgend werkgeverschap. Bovendien moeten de kosten zijn gemaakt voor de werknemer aan wie de transitievergoeding is verschuldigd.

- De kosten mogen geen betrekking hebben op het loon, behalve in geval van een langere opzegtermijn (zie bovenstaand). Loonkosten in de periode dat de werknemer een cursus of opleiding volgt, komen dus niet in mindering op de transitievergoeding.
- De kosten moeten in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt en mogen niet buitensporig hoog zijn.
- Inzetbaarheidskosten komen alleen in mindering indien gemaakt in maximaal vijf jaar voorafgaand aan het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Het is mogelijk schriftelijk een langere dan wel kortere periode af te spreken.
- Kosten gemaakt voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend, tellen niet mee.

Tot slot gelden nog extra voorwaarden in geval van opvolgende arbeidsovereenkomsten, al dan niet bij dezelfde werkgever.

Let op!

De aftrekbaarheid van transitie- en inzetbaarheidskosten en de voorwaarden waaronder, staan nog niet definitief vast. Er kunnen dus nog wijzigingen optreden.

4. Einde VAR in zicht

Het hing al langer in de lucht, maar nu lijkt het er toch van te komen. De Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) zal worden vervangen door de 'Beschikking geen loonheffingen'. De aanvraag van een Beschikking gaat straks via een webmodule, opdrachtgevers worden medeverantwoordelijk en administratieve lasten gaan omhoog.

Let op!

Het duurt nog even voordat de 'Beschikking geen loonheffingen' in werking treedt. De Tweede en Eerste Kamer moeten hier eerst nog mee instemmen.

Van VAR naar Beschikking

De 'Beschikking geen loonheffingen' (BGL) vervangt de huidige vier verschillende VAR's: VAR-loon, VAR-DGA VAR-row (resultaat uit overige werkzaamheden) en VAR-wuo (winst uit onderneming). Met de Beschikking weet u als opdrachtgever dat u geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen over de beloning aan een opdrachtnemer. Er zit echter een addertje onder het gras, namelijk in de vorm van medeverantwoordelijkheid.

Medeverantwoordelijkheid

Bij de VAR-wuo en een VAR-DGA heeft u nu nog de zekerheid dat u geen loonheffingen hoeft af te dragen en dat u bent gevrijwaard als een dergelijke VAR achteraf onjuist blijkt te zijn. Dat wordt anders als de BGL in werking treedt. U bent dan medeverantwoordelijk voor de juistheid van de gegevens vermeld op de BGL.

U moet controleren of de gegevens op de Beschikking overeenkomen met de werkelijke situatie. Dit betreft echter alleen die gegevens die zien op feiten en omstandigheden waarop u als opdrachtgever doorslaggevende invloed heeft. Denk bijvoorbeeld aan vervanging van de opdrachtnemer, invulling van werktijden en al dan niet doorbetalingsplicht bij ziekte of verlof. Kloppen de stellingen met de werkelijke situatie, dan bent u gevrijwaard en kan de Belastingdienst niet bij u naheffen als achteraf toch een dienstbetrekking wordt geconstateerd.

Let op!

Kloppen een of meer stellingen niet, dan doet u er verstandig aan de opdrachtnemer te verzoeken een nieuwe Beschikking aan te vragen die wel overeenkomt met de werkelijke situatie.

Webmodule

De BGL is straks door de opdrachtnemer aan te vragen via een webmodule. Na het invullen van een vragenlijst ziet de opdrachtnemer direct hoe de Belastingdienst zijn arbeidsrelatie met een (potentiële) opdrachtgever beoordeelt. Het is vervolgens aan de opdrachtnemer of hij de BGL daadwerkelijk aanvraagt.

Let op!

De Beschikking is niet verplicht, maar bij twijfel over de arbeidsverhouding zeer zeker aan te raden, zowel voor opdrachtgever als opdrachtnemer.

De webmodule is nog in ontwikkeling en totdat deze ook daadwerkelijk operationeel is en de Beschikking ook in werking treedt, blijft de VAR voor 2014 voorlopig ook in 2015 nog geldig. De opdrachtnemer hoeft geen nieuwe aanvraag in te dienen, mits hij hetzelfde werk onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden blijft doen.

Let op!

De opdrachtnemer heeft met de BGL geen zekerheid over de fiscale kwalificatie van zijn werkzaamheden. De BGL zegt bijvoorbeeld niets over de vraag of de opdrachtnemer in aanmerking komt voor ondernemersfaciliteiten in de inkomstenbelasting.

Administratieve lastenverzwaring

De komst van de BGL betekent voor opdrachtgevers een forse toename van administratieve lasten. U zult goed moeten controleren of de op de BGL vermelde stellingen correct zijn en dat levert u meer werk op. Bepaalde stellingen zijn bovendien voor verschillende interpretaties vatbaar, zoals de stelling of de opdrachtnemer zich mag laten vervangen. Bovendien is de verwachting dat het aantal BGL-aanvragen zal stijgen, omdat iedere werksituatie net even anders kan zijn. Dat is een administratieve lastenverzwaring voor de opdrachtnemer. De

praktijk heeft met name om al deze redenen kritisch gereageerd op de komst van de BGL. Of hier ook iets mee wordt gedaan, is nog onduidelijk.

5. TIPS

1. **Verplichte aanpassing van uw pensioenovereenkomst**

Vanaf 2015 wordt de pensioenopbouw verder aangescherpt. Zo gaat het maximale opbouwpercentage voor middelloonregelingen omlaag van 2,15% naar 1,875% en geldt voor pensioen op eindloonbasis een percentage van 1,657% (2014: 1,9%) per dienstjaar. Een soortgelijke aanpassing vindt ook plaats voor beschikbare premieregelingen. Het loon waarover u pensioen kunt opbouwen, wordt beperkt tot € 100.000. Verdient u meer, dan krijgt u de mogelijkheid om fiscaal vriendelijk – maar wel begrensd – bij te sparen met een nettolijfrente of een nettopensoen.

Al deze aanscherpingen hebben gevolgen voor uw pensioenovereenkomst. Deze moet hoogstwaarschijnlijk nog dit jaar worden aangepast om ervoor te zorgen dat u ook in 2015 binnen de fiscale pensioenopbouwregels blijft. Neem hiervoor contact met ons op.

2. **Laat u niet verrassen door een kortere deponeringstermijn**

De jaarrekening van de B.V. moet ieder jaar worden gedeponerd bij de Kamer van Koophandel. De maximale deponeringstermijn is dertien maanden na afloop van het boekjaar. Bent u echter directeur en enig aandeelhouder, dan geldt voor u mogelijk een kortere deponeringstermijn. Dat heeft te maken met de vereenvoudigde vaststelling van de jaarrekening van de B.V. als alle aandeelhouders tevens bestuurder zijn van de B.V. De ondertekening van de jaarrekening geldt dan direct als vaststellingsmoment. Tenzij deze werkwijze in de statuten is uitgesloten, gaat de wettelijke deponeringstermijn van acht dagen direct in zodra u uw handtekening onder de jaarrekening zet. Laat u hierdoor niet verrassen en zorg ervoor dat de jaarrekening van uw B.V. uiterlijk op 8 december bij de Kamer van Koophandel is gedeponerd.

3. **Tegemoetkomingen aan de woningeigenaar**

Het kabinet heeft een drietal 'gunstige' maatregelen aangekondigd voor woningeigenaren die zich in bepaalde situaties begeven. De termijn voor de dubbele hypotheekrenteaftrek bij verhuizing wordt bijvoorbeeld permanent verlengd tot drie jaar (deze zou teruggaan naar twee jaar). Staat uw voormalige, leegstaande woning te koop of bent u nog niet verhuisd maar heeft u al wel een nieuwe woning aangeschaft, dan heeft u gedurende maximaal drie jaar renteaftrek voor beide woningen.

Verhuurt u uw te koop staande woning en komt deze binnen drie jaar weer leeg te staan, dan heeft u daarna (tot het einde van de driejaarstermijn) wederom recht op hypotheekrenteaftrek. Deze tijdelijke regeling 'herleving van de hypotheekrenteaftrek na verhuur' wordt eveneens structureel.

Tot slot is er goed nieuws voor woningeigenaren die na verkoop van hun woning een restschuld overhouden. De maximale periode voor aftrek van rente op restschulden wordt verlengd van tien naar vijftien jaar. Het moet gaan om restschulden ontstaan in de periode van 29 oktober 2012 tot en met 2017.

Een andere gunstige maatregel voor woningeigenaren stopt per 1 januari 2015. Het gaat om de tijdelijk extra ruime schenkingsvrijstelling van € 100.000. Wilt u nog dit jaar van deze schenkingsvrijstelling gebruikmaken, neem dan contact met ons op.

4. **Wacht niet te lang met dividend**

Heeft uw B.V. voldoende overtollige liquide middelen om aan u een dividend uit te keren, wacht hier dan niet te lang mee. Een dividenduitkering dit jaar levert u namelijk een belastingbesparing op van maximaal € 7.500. Heeft u een fiscale partner, dan kan dit zelfs oplopen tot maximaal € 15.000. De belastingbesparing is mogelijk doordat het tarief in box 2 tijdelijk verlaagd is van 25% naar 22%, voor zover het inkomen uit aanmerkelijk belang niet hoger is dan € 250.000 (bij fiscaal partnerschap: € 500.000). Die tijdelijke verlaging geldt alleen voor 2014. Volgend jaar betaalt u, ongeacht de hoogte, weer het normale 25%-tarief over een dividenduitkering.

Let op!

Keer nooit zomaar dividend uit. Neem eerst contact met ons op. Er is namelijk een aantal zaken waar u rekening mee moet houden. Zo mag de B.V. pas een dividenduitkering doen nadat er een uitkeringstoets heeft plaatsgevonden. Deze toets is er om te bepalen of uw B.V. ook na het uitkeren van dividend aan haar verplichtingen kan blijven voldoen

5. Opnieuw 20% korting bij afkoop levensloop

Had u op 31 december 2011 op een levenslooptekening € 3.000 of meer staan, dan had u in 2013 de mogelijkheid om het volledige tegoed op de rekening in één keer op te nemen. In dat geval was van het tot en met 31 december 2011 opgebouwde tegoed slechts 80% belast. Die korting van 20% komt naar alle waarschijnlijkheid volgend jaar nog eenmalig terug. U krijgt dan de mogelijkheid om met gebruikmaking van de 20%-korting al het tegoed op uw levenslooptekening in één keer op te nemen. U betaalt dan belasting over 80% van de waarde van het tegoed dat op 31 december 2013 op uw levenslooptekening stond. Het overige tegoed (opgebouwd in 2014) is wel volledig belast.

Neemt u het tegoed volgend jaar in één keer op, dan eindigt voor u definitief de levenslooptekening. U mag het ook laten staan en door blijven sparen. Deelname aan de regeling blijft dan mogelijk tot 2022.

6. Afkoop lijfrente bij arbeidsongeschiktheid

Vanaf volgend jaar wordt het mogelijk om een lijfrenteaanspraak eerder op te nemen als u langdurig arbeidsongeschikt bent. U kunt het inkomen dat u mist vanwege uw arbeidsongeschiktheid daarmee aanvullen. Bij een gehele of gedeeltelijke afkoop bent u dan geen revisierente verschuldigd. Over de afkoopsom moet u wel belasting betalen. Afkopen kan alleen als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- u moet langdurig arbeidsongeschikt zijn,
- u mag nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt,
- er geldt een maximum aan het op te nemen bedrag aan lijfrente. De afkoopuitkering mag niet meer bedragen dan € 40.000 of, als dat hoger is, het gemiddelde inkomen in de voorafgaande twee jaar.