

## Prinsjesdag 2020: wijzigingen voor de loonheffingen

Op Prinsjesdag, 15 september 2020, heeft het kabinet het pakket Belastingplan 2021 ingediend bij de Tweede Kamer. In dit memorandum gaan wij in op de belangrijkste voorgestelde wijzigingen voor de loonheffingen. De voorstellen hebben een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2021, tenzij expliciet een andere datum wordt vermeld. Verder besteden wij aandacht aan enkele wijzigingen die reeds zijn aangenomen.

### 1. Belastingtarieven en heffingskortingen uit het Belastingplan 2021

Per 1 januari 2021 wordt het tarief van de eerste schijf met 0,25% verlaagd. Het in 2020 geldende toptarief van 49,50% blijft in 2021 ongewijzigd.

De tarieven voor werknemers geboren op of na 1 januari 1946 zullen op 1 januari 2021 als volgt zijn:

Bij een belastbaar loon van meer dan	Maar niet meer dan	Belastingtarief	Premies volksverzekeringen	Gecombineerd tarief
	€ 34.712	9,45%	27,65%	37,10%
€ 34.712	€ 68.507	37,10%	-	37,10%
€ 68.507	-	49,50%	-	49,50%

#### *De algemene heffingskorting*

De maximale algemene heffingskorting wordt ten opzichte van 2020 met € 126 verhoogd. Rekening houdend met de indexering is de maximale algemene heffingskorting per 1 januari 2021 dan € 2.837. De hoogte van de algemene heffingskorting is afhankelijk van het inkomen. Vanaf een inkomen van € 21.043 bouwt de algemene heffingskorting af. Bij een inkomen van € 68.507 en hoger is de algemene heffingskorting nihil.

#### *De arbeidskorting*

De maximale arbeidskorting per 1 januari 2021 is € 4.205. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van het inkomen. Tot een arbeidsinkomen van € 35.652 loopt de arbeidskorting op naarmate het inkomen hoger is. Vanaf een arbeidsinkomen van € 35.652 bouwt de arbeidskorting af. Bij een arbeidsinkomen van € 105.735 en hoger is de arbeidskorting nihil.

### **Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet**

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd door de werkgever zal met ingang van 1 januari 2021 worden verhoogd van 6,70% naar 7,00%. Het maximale premie-inkomen voor de Zorgverzekeringswet bedraagt per 1 januari 2021 € 58.311.

## 2. Aangekondigde wijzigingen pakket Belastingplan 2021

### **Aanpassingen werkkostenregeling**

Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers onbelast vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven. Sinds 1 januari 2020

bedraagt de vrije ruimte per werkgever 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 plus 1,2% van het restant van die loonsom.

#### *1. Codificatie tijdelijke verhoging vrije ruimte 2020*

In verband met de coronacrisis is eerder dit jaar bij beleidsbesluit goedgekeurd dat de vrije ruimte in 2020 (dus eenmalig) wordt verhoogd van 1,7% naar 3%. Deze verruiming biedt de mogelijkheid aan werkgevers die daar financiële ruimte voor hebben om hun werknemers extra vergoedingen en/of verstrekkingen te geven. In het Belastingplan 2021 wordt de bovenstaande goedkeuring gecodificeerd.

#### *2. Verlaging vrije ruimte*

Het percentage van de vrije ruimte voor het deel van de loonsom boven € 400.000 wordt met ingang van 2021 verlaagd van 1,2% naar 1,18%. Met de vrijgekomen middelen wordt de hierna besproken verruiming van de gerichte vrijstelling voor bepaalde scholingskosten gefinancierd. De voornoemde verlaging van de vrije ruimte is, in tegenstelling tot de hiervoor beschreven verhoging, geen tijdelijke maatregel.

#### *3. Verruiming gerichte vrijstelling scholingskosten*

Voor kwalificerende scholingsuitgaven van werknemers is een gerichte vrijstelling opgenomen in de Wet op de loonbelasting (Wet LB). Op grond van de huidige bepaling kan een werkgever voor een voormalige werknemer geen gebruik maken van deze gerichte vrijstelling. Door de huidige coronacrisis is het belang van scholing nog meer toegenomen. In het Belastingplan 2021 wordt voorgesteld om de gerichte vrijstelling voor scholingsuitgaven ook van toepassing te laten zijn voor voormalige werknemers.

De verruiming ziet op vergoedingen en verstrekkingen ten aanzien van het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen. Vergoedingen en verstrekkingen voor onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden vallen niet onder de uitgebreide gerichte vrijstelling.

### **Verhoging bijtelling privégebruik elektrische auto van de zaak**

Tot 1 januari 2020 was de bijtelling voor het privégebruik van de elektrische auto van de zaak 4% van de cataloguswaarde tot € 50.000. Bij een cataloguswaarde boven € 50.000 geldt over het meerdere een bijtellingspercentage van 22%.

Als onderdeel van het op 28 juni 2019 door het kabinet overeengekomen Klimaatakkoord wordt de verlaagde bijtelling voor elektrische auto's van de zaak (auto's zonder CO<sub>2</sub>-uitstoot) vanaf 2020 stapsgewijs verhoogd voor auto's die in de betreffende jaren worden toegelaten op de weg voor een periode van maximaal zestig maanden:

Jaar	Bijtelling	Maximale cataloguswaarde	Bijtelling boven maximum cataloguswaarde
2021	12%	€ 40.000	22%
2022	16%	€ 40.000	22%
2023	16%	€ 40.000	22%
2024	16%	€ 40.000	22%
2025	17%	€ 40.000	22%

Vanaf 2026 geldt voor een elektrische auto van de zaak dezelfde bijtelling als voor een gewone auto van de zaak.

Voor waterstofauto's geldt de cap op de cataloguswaarde niet. Met ingang van 1 januari 2021 zal dit ook uitgebreid worden naar zonnecelauto's. Een zonnecelauto wordt in de wet gedefinieerd als een elektrische auto met geïntegreerde zonnepanelen. Hierbij zijn de voorwaarden dat de voor de aandrijving benodigde energie wordt opgeslagen in een accu die geen lood bevat en dat de panelen een vermogen hebben van ten minste 1 kilowattpiek.

### **Fiscale behandeling Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 voor niet-werknemers en werknemers**

Op grond van de Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 ontvangen zorgprofessionals die in hun werk de gevolgen van de uitbraak van het coronavirus hebben ondervonden een nettobonus van € 1.000. Het kabinet heeft besloten dat de zorgbonus geen gevolgen mag hebben voor de heffing van inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen. Ook mag de bonus geen invloed hebben op het inkomen dat relevant is voor de inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen.

Derhalve wordt voorgesteld om een eindheffing van 75% in te voeren voor de nettozorgbonus van € 1.000 die zorgprofessionals niet-werknemers, zoals zelfstandigen en extern ingehuurd personeel, ontvangen. Dit is gelijk aan de reeds bestaande loonbelastingwetgeving in geval van verstrekkingen van meer dan € 136 aan niet-werknemers. De eindheffing moet worden betaald door de zorginstelling die daarvoor door de overheid wordt gecompenseerd. Zorginstellingen dienen derhalve voor niet-werknemers een afzonderlijke administratie bij te houden waaruit blijkt aan wie de zorgbonus is uitgekeerd, en aan de zorgprofessionals schriftelijk mede te delen dat over de zorgbonus eindheffing is betaald. De bonus vormt dan geen belastbaar inkomen voor niet-werknemers.

Zorginstellingen kunnen de subsidieregeling aanvragen bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Zij ontvangen dan de zorgbonus en compensatie voor de verschuldigde eindheffing. Het streven is om het aanvraagloket in oktober 2020 open te stellen voor zorginstellingen.

Voor werknemers kan de zorgbonus als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen en ten laste van de vrije ruimte worden gebracht. Daarbij wordt in de hoogte van de van

het Rijk te ontvangen subsidie rekening gehouden met de overschrijding van de vrije ruimte indien de zorgbonus is aangewezen als eindheffingsbestanddeel.

### **Tijdelijke overbruggingsregeling voor flexibele arbeidskrachten (TOFA)**

In de Wet LB wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 een artikel opgenomen op grond waarvan de TOFA-tegemoetkoming wordt aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking. Het UWV wordt daarbij als inhoudingsplichtige aangewezen. Tevens wordt voorgesteld dat het UWV op deze uitkeringen de heffingskortingen mocht toepassen, ook al was daartoe geen verzoek gedaan. Als er (recent) een uitkering van het UWV is ontvangen en is verzocht om daar geen heffingskortingen op toe te passen, is toepassing van de heffingskortingen achterwege gebleven.

### **Overgangsregeling levensloop**

Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling in beginsel komen te vervallen en is in de Wet LB overgangsrecht opgenomen, dat per 31 december 2021 eindigt. Op dat moment nog niet als loon in aanmerking genomen levensloopaanspraken zijn dan in 2021 belast tegen de waarde in het economische verkeer. Volgens huidige inzichten leidt dit overgangsrecht tot praktische bezwaren op het gebied van het doen van de aangifte loonheffingen en de box 3-heffing over de waarde van de levensloopregeling.

Omdat bij veel (ex-)werkgevers relevante informatie voor een juiste inhouding en afdracht van loonheffingen over het levenslooploon ontbreekt, is het vaak niet mogelijk om een correcte en tijdige aangifte loonheffingen te doen. Om dit probleem op te lossen, wordt voorgesteld om de instelling die de levensloopregeling uitvoert als inhoudingsplichtige aan te wijzen. De instelling beschikt immers wel over de benodigde informatie voor een juiste inhouding en afdracht van loonheffingen om een correcte en tijdige aangifte loonheffingen te doen.

Een ander praktisch bezwaar is de heffing voor box 3 per 1 januari 2022. Als gevolg van een fictieve vervreemding op 31 december 2021 zal het verhaal van de verschuldigde loonheffing pas plaatsvinden na 1 januari 2022, waardoor de box 3-belasting voor 2022 de facto uit zal gaan van de waarde van de levensloopaanspraak voor de inhouding van loonheffing. Om dit te voorkomen is het fictieve genietingsmoment gewijzigd naar 1 november 2021. Op deze manier kan de verschuldigde loonheffing worden ingehouden op het levenslooploon zonder impact voor box 3.

Tot en met 31 oktober 2021 is het mogelijk om de waarde van de levensloopaanspraak regulier op te nemen. In dat geval zal de waarde van de levensloopaanspraak tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking gerekend worden. Op het moment van de fictieve vervreemding zal de waarde van de levensloopaanspraak ook tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking worden gerekend, tenzij de werknemer aan het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt. Bij deze werknemers zal de aanspraak als loon uit vroegere dienstbetrekking worden aangemerkt. Bij de uitbetaling van het levenslooptegoed is de tabel bijzondere beloningen van toepassing.

### **Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O)**

Het belastingplan omvat drie wijzigingen met betrekking tot de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O).

1. *Tarief verhoging eerste schijf en starterstarief*

Om innovatie te stimuleren is voorgesteld de eerste schijf van de S&O-afdrachtvermindering voor starters en niet-starters te verhogen van 32% naar 40%. Daarnaast is voorgesteld het starterstarief van 40% naar 50% te verhogen.

2. Uit de evaluatie Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (periode 2011-2017) volgt de aanbeveling om bedrijven erop te blijven wijzen dat zij in vooroverleg kunnen treden met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Dit om beter zicht te krijgen in welke kosten en uitgaven in aanmerking komen voor de S&O-afdrachtvermindering en hoe zij hun administratie hierop kunnen inrichten. Door het vooroverleg beter te benutten wordt ernaar gestreefd de administratieve lasten voor bedrijven te verminderen.

3. *Verduidelijking afdrachtvermindering*

De afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O) wordt verduidelijkt met betrekking tot publieke kennisinstellingen. Sinds 2016 worden publieke kennisinstellingen niet als 'S&O-inhoudingsplichtigen' aangemerkt en zijn zij daarom uitgesloten voor de S&O-afdrachtvermindering. Voorgesteld wordt om in de definitie van het begrip 'publieke kennisinstelling' in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) de woorden 'zonder winst oogmerk' te laten vervallen. In de praktijk is gebleken dat deze woorden tot onduidelijkheid hebben geleid. Deze onduidelijkheid hangt samen met een eventuele belastingplicht voor de vennootschapsbelasting van een publieke kennisinstelling die geen winst beoogt. Het laten vervallen van de woorden zonder winst oogmerk leidt naar verwachting niet tot inperking van de huidige groep gebruikers.

### **3. Eerder aangenomen wijzigingen met inwerkingtreding 2020**

#### **Meldingsplicht EU-dienstverleners**

Op 1 maart 2020 is de meldplicht op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) ingevoerd. Concreet betekent dit dat de in de EU/EER en Zwitserland gevestigde werkgevers en dienstverrichters de buitenlandse arbeidskracht voor de tijdelijke tewerkstelling in Nederland moeten melden via het online registratiesysteem. Daarnaast is de Nederlandse opdrachtgever/dienstontvanger verplicht om de melding inhoudelijk te controleren. Pas als deze twee stappen zijn genomen is aan de meldplicht voldaan.

De Inspectie SZW heeft de eerste zes maanden de meldplicht WagwEU gehandhaafd, maar er werden bij niet-naleving nog geen boetes opgelegd.

Per 1 september 2020 is een einde gekomen aan deze overgangperiode en worden boetes opgelegd aan zowel de buitenlandse werkgever als aan de Nederlandse opdrachtgever als zij niet volledig aan de voorwaarden van de WagwEU voldoen.

Voor een niet (tijdig) gemelde buitenlandse arbeidskracht wordt een boete opgelegd die varieert van € 1.500 tot € 4.500. Het boetebedrag is afhankelijk van het totaal aantal werknemers voor wie de boete wordt opgelegd. Daarnaast kunnen Nederlandse opdrachtgevers een boete opgelegd krijgen van € 1.500 als zij een melding niet of niet tijdig hebben gecontroleerd.

Voor meer informatie verwijzen wij naar [onze eerdere berichtgeving](#) hierover.

### **Mandatory Disclosure Rules, DAC6**

Vanaf 1 januari 2021 is het in Nederland verplicht melding te doen van bepaalde grensoverschrijdende constructies met kenmerken die een aanwijzing kunnen vormen voor agressieve fiscale planning; de zogeheten Mandatory Disclosure Rules of DAC6.

In beginsel legt DAC6 een verplichting op aan intermediairs (bijvoorbeeld belastingadviseurs) om bepaalde grensoverschrijdende constructies bij de Belastingdienst te melden. Onder omstandigheden kan de meldingsplicht (ook) bij de belastingplichtige of een van diens groepsvennootschappen liggen. Daarom is het van belang om inzicht in en controle over DAC6-verplichtingen in de diverse EU-lidstaten te hebben; niet in de laatste plaats omdat significante boetes voor niet-nakoming van DAC6 aan zowel intermediairs als aan belastingplichtigen kunnen worden opgelegd. In Nederland kan een bestuurlijke boete van maximaal de zesde categorie (in 2020: € 870.000) worden opgelegd als het aan de grove schuld of opzet van de intermediair of de belastingplichtige is te wijten dat niet, niet tijdig, niet juist of niet volledig aan de meldingsplicht is voldaan.

In Nederland geldt vanaf 1 januari 2021 de verplichting meldingsplichtige grensoverschrijdende constructies te melden binnen dertig dagen vanaf het moment dat de constructie voor implementatie ter beschikking is gesteld, gereed is voor implementatie, of de eerste stap in de implementatie is gezet (welke situatie zich als eerste voordoet). Omdat de DAC6 EU-richtlijn echter al op 25 juni 2018 is ingegaan, zijn er ook nog twee perioden waarvoor met terugwerkende kracht gerapporteerd moet worden:

- meldingsplichtige constructies waarvan de eerste stap van implementatie is gezet tussen 25 juni 2018 en 1 juli 2020: deze constructies moeten uiterlijk 28 februari 2021 bij de Belastingdienst worden gemeld;
- meldingsplichtige constructies waarvan de eerste stap van implementatie is gezet tussen 1 juli 2020 en 31 december 2020: deze constructies moeten uiterlijk 31 januari 2021 bij de Belastingdienst worden gemeld.

Of een grensoverschrijdende constructie moet worden gemeld, wordt bepaald aan de hand van bepaalde kenmerken (hallmarks). Voor bepaalde kenmerken geldt dat er alleen een meldingsplicht is wanneer ook aan de zogenoemde 'main benefit test' is voldaan.

Dat is het geval als kan worden aangetoond dat het belangrijkste voordeel, of een van de belangrijkste voordelen, gelet op alle relevante feiten en omstandigheden, het behalen van een belastingvoordeel is.

De reikwijdte van DAC6 is bijzonder breed en veelomvattend. Hoewel de achtergrond van DAC6 het bestrijden van belastingontwijking en -ontduiking en het verhogen van de transparantie op EU-niveau is, worden ook veel situaties geraakt die op het eerste gezicht niet als agressieve fiscale planningsconstructies te boek staan. Daar kunnen potentieel ook internationaal werkende werknemers onder vallen. In dat kader hebben wij [deze brochure](#) opgesteld, waarin een kort overzicht van de impact van DAC6 voor de loonheffingen is uitgewerkt.

#### **4. Aangekondigde fiscale wijzigingen die (nog) geen onderdeel zijn van het Belastingplan 2021**

##### **Nota van wijziging: Baangerelateerde Investeringskorting (BIK)**

Het kabinet zal bedrijven stimuleren om investeringen te doen door middel van de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK). Als bedrijven een investering doen, bijvoorbeeld de aankoop van een nieuwe machine, ontvangen zij een korting die zij kunnen verrekenen via de aangifte loonheffingen. De BIK is geen onderdeel van het Belastingplan 2021, maar wordt daarin bij nota van wijziging opgenomen.

##### **Aanpassen heffingsmoment aandelenoptierechten voor start-ups en scale-ups**

Voor de loonheffingen is het heffingsmoment van aandelenoptierechten het moment van uitoefenen van de opties. In de in mei 2020 aangekondigde wijzigingen voor het Belastingplan 2021 is de maatregel voorgesteld om het heffingsmoment van aandelenoptierechten voor start-ups en scale-ups te verleggen naar het moment dat de werknemer de met de optie verkregen aandelen verkoopt.

Na consultatie is echter gebleken dat de start-up- en scale-upsector te gediversifieerd is om een dergelijke algemene regel in te kunnen voeren. Daarom wordt ernaar gestreefd om in februari 2021 een wetsvoorstel ter internetconsultatie aan te bieden, waarna de beoogde inwerkingtreding 1 januari 2022 is.

##### **Wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen**

Op 3 september 2020 is het Wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen aan de Tweede Kamer aangeboden. Dit wetsvoorstel maakt onderdeel uit van het Pensioenakkoord. Het kabinet werkt in dit wetsvoorstel drie van de gemaakte afspraken uit: meer keuzevrijheid bij de aanwending van pensioen (bedrag ineens), meer keuzemogelijkheden voor eerder uittreden (versoepeling van de RVU-heffing) en meer fiscale ruimte om verlof te sparen voor vervroegd uittreden (verlofsparen). Voor meer informatie verwijzen wij naar [onze eerdere berichtgeving](#) hierover.

##### **Premiedifferentiatie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)**

Na de premiedifferentiatie in de Werkloosheidswet zal er per 1 januari 2022 voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds ook een premiedifferentiatie geïntroduceerd worden. Daarbij zullen (middel)grote werkgevers een hogere premie betalen, terwijl kleine



werkgevers een lagere premie betalen. Daarbij zal het verschil tussen de hoge en lage premie ongeveer 1,1% bedragen. In dit geval is geen sprake van het stimuleren van een bepaald gedrag bij werkgevers. De differentiatie is vooral bedoeld om kleine werkgevers financieel tegemoet te komen in de kosten van loondoorbetalingen en re-integratie.

Met ingang van 2021 zal er wel sprake zijn van een verlaging van de premie. De indicatie duidt op een premiepercentage van 5,55% (2020: 6,77% verhoogd met 0,5% opslag voor kinderopvang). Het definitieve percentage wordt later dit jaar bekendgemaakt door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Meijburg & Co  
17 september 2020

*De in dit memorandum 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 memorandum 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 na een grondig onderzoek van de specifiek van toepassing zijnde situatie.*