



Meijburg & Co
Tax & Legal

2023

Nieuwjaarstips

Januari 2023



Allereerst de beste wensen voor 2023! Een nieuwe start van het jaar betekent ook dat er weer een aantal aandachtspunten voor de loonheffingen zijn te benoemen, die onderstaand staan beschreven.

Wijziging regeling aandelenopties

Op basis van eerdere wetgeving (in 2022) worden aandelenoptierechten in de meeste gevallen belast op het moment dat de rechten worden uitgeoefend. Dit is het moment dat de optierechten worden omgezet in aandelen. Belastingheffing op dat moment kan het probleem met zich meebrengen dat er onvoldoende liquide middelen beschikbaar zijn om de verschuldigde belasting te voldoen.

Het Kabinet heeft om deze reden besloten om met ingang van 1 januari 2023 het heffingsmoment van uitoefening van een aandelenoptierecht te verschuiven naar het moment waarop de bij uitoefening van het recht verkregen aandelen, verhandelbaar zijn. Dan zijn er namelijk meestal voldoende liquide middelen beschikbaar om de verschuldigde belasting te voldoen.

De werknemer kan echter kiezen voor belastingheffing op het moment van uitoefenen van het optierecht. De keuze hiervoor dient tijdig te worden gemaakt en werkgevers dienen daarvoor hun administratie op orde te hebben. Voor beursgenoteerde bedrijven gelden specifieke aandachtspunten voor wat betreft het heffingsmoment.

Op de huidige krappe arbeidsmarkt is het belangrijk werknemers tevreden te houden of juist nieuwe werknemers aan te trekken. Zo zijn er verschillende aandelengerelateerde beloningsplannen die daarbij kunnen helpen. Onze specialisten met betrekking tot beloningsbeleid kunnen assisteren bij het opstellen van een op maat gemaakt aandelenplan.

Gebruikelijk loon

Belastingplichtigen die werkzaamheden verrichten voor een vennootschap waarin zij of hun fiscale partner een aanmerkelijk belang houden, moeten een loon in aanmerking nemen dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van de arbeid. Er is onder meer sprake van een aanmerkelijk belang als iemand tenminste 5% van de aandelen in bezit heeft.

Doelmatigheidsmarge gebruikelijk loon komt te vervallen

Tot 2023 is het uitgangspunt dat het gebruikelijk loon ten minste 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking bedraagt. Daarmee werd een doelmatigheidsmarge van 25% aangehouden. Met ingang van 1 januari 2023 vervalt de doelmatigheidsmarge en dient het loon op tenminste 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking te bedragen.

Voor directeur-grotaandeelhouders (hierna: dga) die hun gebruikelijk loon nu stellen op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking, geldt dat zij hun loon met ingang van 2023 behoren te stellen op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.

Het gebruikelijk loon zal tijdens een controle door de Belastingdienst naar alle waarschijnlijkheid één van de aandachtspunten zijn. Wij raden aan om na te gaan of de hoogte van het gebruikelijk loon voldoet aan de regelgeving vanaf dit jaar.

Lager gebruikelijk loon start-ups komt te vervallen

Met ingang van 1 januari 2023 is de versoepeling voor dga's van innovatieve startups (werkgevers met een S&O verklaring) vervallen. Op grond van deze versoepeling hoefde het gebruikelijk loon van dga's niet hoger te worden gesteld dan het wettelijke minimumloon. De versoepeling blijft nog wel gelden voor dga's die vóór 1 januari 2023 al gebruik maakten van de versoepeling.

Fiscale behandeling bestuurdersbeloning

Voor de in Nederland woonachtige bestuurders of commissarissen die werkzaam zijn voor in het buitenland gevestigde vennootschappen, geldt doorgaans dat ten aanzien van de ontvangen beloning, de verrekeningsmethode ter voorkoming van dubbele belasting wordt toegepast.

Momenteel geldt een goedkeuring dat onder voorwaarden de vrijstellingsmethode mag worden toegepast in plaats van de verrekeningsmethode, zelfs wanneer het bilaterale belastingverdrag de laatstgenoemde methode voorschrijft. Het toepassen van de vrijstellingsmethode kan een lagere belastingdruk tot gevolg ten opzichte van het toepassen van de verrekeningsmethode.

Per dit jaar vervalt de goedkeuring en zal voor degenen die hierop een beroep deden de belastingdruk waarschijnlijk toenemen.

Werkkostenregeling

De vrije ruimte van de werkkostenregeling (hierna: WKR) biedt werkgevers de mogelijkheid om bepaalde vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij aan werknemers te geven. De vrije ruimte zal als extra lastenverlichting tijdelijk worden verhoogd naar 3% over de eerste €400.000 loonsom. Over het restant blijft de vrije ruimte 1,18%. De eventuele eindheffing voor de werkkostenregeling over 2022 moet uiterlijk in het tweede loonaangifte van dit jaar worden gedaan, in te dienen uiterlijk 31 maart 2023.

Naast de vrije ruimte, zijn er de onbelaste gerichte vrijstellingen. Daar zijn de volgende wijzigingen van belang:

Gerichte vrijstellingen

Onder de WKR kunnen onder andere extraterritoriale kosten onbelast worden vergoed. Dit zijn (extra) kosten voor werknemers die uit een ander land komen vanwege het verblijf buiten het land van herkomst. Van belang hierbij is dat onder andere:

- De kosten voor het aanvragen van de 30%-regeling en de kosten voor het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning worden door de Belastingdienst niet meer aangemerkt als extraterritoriale kosten. De kosten worden aangemerkt als intermediaire kosten en vormen dus geen loon.
- De kosten van een aanvraag vrijstelling sociale zekerheid, zoals een zogenoemde A1-verklaring/Certificate of Coverage (CoC), worden als extraterritoriale kosten aangemerkt door de Belastingdienst.

Verhoging belastingvrije reiskostenvergoeding

Door de hogere prijzen voor brandstof/elektriciteit is dit jaar de belastingvrije kilometervergoeding verhoogd van € 0,19 naar € 0,21. Per 1 januari 2024 zal de belastingvrije vergoeding € 0,22 per kilometer gaan bedragen.

Gevolgen thuiswerken

Sinds de coronapandemie werken steeds meer werknemers (gedeeltelijk) thuis. Sinds begin dit jaar mogen werkgevers een belastingvrije thuiswerkvergoeding van € 2 geven aan die werknemers. Dit jaar bedraagt de maximale onbelaste vergoeding € 2,13. Het is niet mogelijk om op een thuiswerkdag een thuiswerkvergoeding én een reiskostenvergoeding te vergoeden. De werkgever dient dus een adequate uitvoering te geven aan beide regelingen om een samenloop van de vergoedingen te voorkomen.

Daarnaast verandert het kostenpatroon van de werknemer door het thuiswerken. Dat heeft invloed op de onderbouwing van een eventuele vaste kostenvergoeding die de thuiswerkende werknemer ontvangt. De werkgever dient in dat geval opnieuw een kostenonderzoek te doen.

Beperking toepassing 30%-regeling buitenlandse werknemers

Werknemers die uit het buitenland worden aangeworven kunnen de daadwerkelijk gemaakte extraterritoriale kosten onbelast vergoed krijgen van de werkgever. Onder voorwaarden kunnen de werknemers gebruik maken van de zogenoemde 30%-regeling, waarbij een deel van het loon voor de loonheffingen gedurende maximaal vijf jaar als onbelaste vergoeding voor extraterritoriale kosten wordt beschouwd.

Keuzeverplichting extraterritoriale kosten of 30%-regeling

Vanaf dit jaar dient de werkgever expliciet per kalenderjaar de keuze te maken of de extraterritoriale kosten van ingekomen werknemers worden vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten of op basis van de 30%-regeling. De keuze dient door toepassing in de salarisadministratie gemaakt te worden in het eerste loontijdvak van het jaar bij een lopende 30%-regeling en hiervoor geldt geen specifieke meldingsplicht aan de Belastingdienst. Ondanks de keuzeverplichting hebben werkgevers mogelijkheden tot kostenoptimalisatie.



Aftopping 30%-regeling per 1 januari 2024

De 30%-vergoeding is tot op heden niet gemaximeerd. Per 1 januari 2024 wordt de 30%-vergoeding gemaximeerd op 30% van de Balkenende norm (WNT-norm 2023: € 223.000). Voor de werknemer op wie in het laatste loontijdvak van 2022 de 30%-regeling van toepassing is, geldt de maximering van de grondslag van de 30%-regeling vanaf 1 januari 2026 (overgangsrecht).

Het is van belang om inzichtelijk te hebben of de wijzigingen van invloed zijn op werknemers aan wie de 30%-regeling is toegekend.

Loonbestanddelen (zoals eindejaarbonussen) betaald voor 1 januari 2024 kunnen worden uitbetaald zonder dat rekening wordt gehouden met de maximering van de 30%-regeling.

Loonbetalingen die zien op het kalenderjaar 2023 maar plaatsvinden na 1 januari 2024, vallen onder de maximering (tenzij sprake is van het overgangsrecht).

Premiepercentage werkhervattingskas

In de praktijk ervaren wij dat fouten worden gemaakt bij de vaststelling van de premie Werkhervattingskas (hierna: Whk-premie). Dit kan voor de werkgever betekenen dat onterecht een te hoge premie wordt berekend. Zo heeft de Belastingdienst recent bekend gemaakt dat zij mogelijk bij de zogenoemde no-riskpolis de Whk-premie 2023 onjuist hebben vastgesteld. Wij adviseren dan ook om de Whk-beschikking altijd te controleren.

Premiedifferentiatie WW

De premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (hierna AWf) kent een lage en een hoge premie. Kort gezegd is bij een contract voor bepaalde tijd de hoge AWf-premie (2023: 7,64%) verschuldigd en bij een contract voor onbepaalde tijd de lage AWf-premie (2023: 2,64%). Voor toepassing van de lage AWf-premie geldt dat het contract schriftelijk is vastgelegd en ondertekend moet zijn door beide partijen. In de praktijk merken wij dat werkgevers eenzijdig, bijvoorbeeld door middel van een e-mail, contracten omzetten naar onbepaalde tijd en ten onrechte overgaan op toepassing van de lage AWf-premie. Immers, in een dergelijke situatie is geen sprake van een ondertekende arbeidsovereenkomst.

De Belastingdienst controleert actief op dit punt bij loonbelastingcontroles en corrigeert de AWf-premie.

Renseigneringsverplichting

Sinds 1 januari 2022 geldt een nieuwe renseigneringsverplichting. Dit houdt in dat iedere werkgever de verplichting toekomt gegevens inzake alle betalingen aan rechthebbenden of natuurlijke personen (niet zijnde werknemers) aan te leveren aan de Belastingdienst.

De verplichting geldt niet voor betalingen waarvoor een factuur is uitgereikt waarop de omzetbelasting is vermeld. De verplichting geldt wel met betrekking tot gegevens van btw-vrijgestelde ondernemers (bijvoorbeeld in de zorg).

Indien in 2022 met opdrachtnemers is gewerkt die geen factuur uitreiken, dan dienen uiterlijk op **31 januari 2023** de volgende gegevens aangeleverd te worden bij de Belastingdienst:

- BSN;
- de naam, het adres en de geboortedatum van de ontvanger van de betaling;
- de in het kalenderjaar betaalde bedragen inclusief eventuele kostenvergoedingen.

Sociale zekerheid grensarbeiders

Door coronamaatregelen zijn veel werknemers thuis gaan werken. Voor sociale zekerheidsdoeleinden heeft de EU een zogenaamde no-impact policy uitgevaardigd waardoor de sociale zekerheidspositie van grensarbeiders niet veranderde door thuis te werken. De no-impact policy zou per 31 december 2022 vervallen, maar is verlengd tot en met 30 juni 2023. Vanaf dat moment gelden – onder voorbehoud – de reguliere sociale zekerheidsregels.

De terugkeer naar de reguliere wetgeving betekent dat grensarbeiders die meer dan 25% thuiswerken, onderworpen worden aan de wetgeving van hun woonland. Dit wordt niet wenselijk geacht omdat een verschuiving van de sociale zekerheidspositie naast praktische implicaties ook extra administratieve lasten voor de werkgever tot gevolg heeft.

Aanpak schijnzelfstandigheid

Schijnzelfstandigheid houdt in dat mensen lijken te werken als zelfstandige (zzp'ers), maar in werkelijkheid de arbeidsrelatie kwalificeert als een dienstbetrekking. Deze problematiek speelt al lange tijd. Om rust te creëren is in 2016 een handhavingsmoratorium afgekondigd. In de praktijk betekent dit dat de Belastingdienst slechts zal naheffen als sprake is van kwaadwillendheid of als specifiek gegeven aanwijzingen van de Belastingdienst niet worden opgevolgd. Het kabinet heeft laten weten dat het de ambitie heeft het handhavingsmoratorium op te heffen per 1 januari 2025. In de tussentijd werkt het kabinet aan nieuwe zzp-wetgeving en heeft het aangekondigd meer te willen gaan handhaven, mede door meer inzet aan arbeidskrachten vanuit de Belastingdienst.

Ondanks het handhavingsmoratorium van de Belastingdienst raden wij aan dat werkgevers intern beleid hebben rondom het werken met zelfstandigen.



Contactpersonen



Sandy Govers
Senior Tax Manager
Meijburg & Co Tax & Legal

+31 (0)6 158 50 226
govers.sandy@kpmg.com



Robert-Jan de Wit MSc
Director
Meijburg & Co Tax & Legal

+31 (0)6 218 11 191
dewit.robert-jan@kpmg.com

De hierin opgenomen informatie is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te adresseren. Hoewel wij trachten juiste en tijdige informatie te verstrekken, kan niet worden gegarandeerd dat deze informatie juist is op de datum waarop zij wordt ontvangen of dat zij in de toekomst juist zal blijven. Niemand dient naar dergelijke informatie te handelen zonder passend professioneel advies na een grondig onderzoek van de specifieke situatie.

De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd