



TIPS VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Volgend jaar eenmalig werkgeversheffing hoge lonen

Bedraagt het loon van een of meer van uw werknemers in 2012 meer dan € 150.000, dan wordt u als werkgever volgend jaar geconfronteerd met een extra heffing. Deze werkgeversheffing is eenmalig en bedraagt 16% over het loon boven de € 150.000 van de betreffende werknemers. Er wordt uitgegaan van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking voor het hele jaar 2012, inclusief alle structurele en incidentele beloningen en inclusief de bijtelling van de auto.

De extra werkgeversheffing komt boven op de reguliere loonkosten die u als werkgever al hebt. U bent de werkgeversheffing op 31 maart 2013 verschuldigd; u moet de heffing in het betreffende aangiftetijdvak aangeven en afdragen aan de Belastingdienst.

▪ TIP

Wellicht kunt u, al dan niet in overleg met de betreffende werknemers, het loon in 2012 nog beïnvloeden door eventuele bonussen en dergelijke niet in 2012, maar pas in 2013 toe te kennen of op andere wijze het loon in 2012 verlagen. Door het eenmalige karakter (wat overigens niet uitsluit dat het kabinet alsnog zal besluiten deze heffing ook in 2014 te continueren), levert iedere verlaging van inkomens boven € 150.000 direct een belastingbesparing op.

Verhoging strafheffing op excessieve vertrekbonussen

Wanneer een werknemer vertrekt en ter zake van dat vertrek een vergoeding ontvangt van € 531.000 of meer, is de werkgever daarover een extra heffing verschuldigd. Per 1 januari 2013 wordt deze heffing verhoogd van 30% naar 75%. Het kan daarom lonen om tijdig afscheid te nemen van een werknemer.

Overstappen op werkkostenregeling in 2013 of uitstellen?

Een werknemer kan de arbeidskosten in de inkomstenbelasting niet aftrekken, maar de werkgever mag in de loonbelasting wel belastingvrije vergoedingen of verstrekkingen toekennen. In 2013 kunt u als werkgever nog eenmaal kiezen tussen de nieuwe werkkostenregeling (WKR) en het oude stelsel.

In individuele arbeidsovereenkomsten, personeelsreglementen of CAO's hebt u met uw personeel afspraken gemaakt over vergoedingen en verstrekkingen. Deze afspraken kunt u arbeidsrechtelijk niet zomaar ongedaan maken. Maar naar aanleiding van de aanstaande invoering van de WKR kan het wel zo zijn dat u deze afspraken wilt aanpassen. Het is zaak dit tijdig te onderzoeken, zeker nu 2013 het laatste jaar is waarin de oude regeling mag worden toegepast.



Of het verstandig is om per 2013 voor de WKR te kiezen, is afhankelijk van de bestaande kostenvergoedingen en verstrekkingen. Daarvoor zal in kaart moeten worden gebracht welke vergoedingen en verstrekkingen niet onder het vrijgestelde budget van 1,5% (2013) van de totale loonsom vallen, bijvoorbeeld omdat deze onder een gerichte vrijstelling vallen zoals de reiskostenvergoeding, en welke vergoedingen wel onder dit budget vallen. Betaalt of verstrekt u meer dan het budget van 1,5%, dan is onder de WKR het meerdere belast tegen 80% eindheffing.

➤ LET OP

Kiest u in 2013 voor de WKR, dan blijven de afspraken met de Belastingdienst over vergoedingen en verstrekkingen gehandhaafd wanneer die gerichte vrijstellingen betreffen. Alle andere afspraken met de fiscus die zijn gemaakt op basis van de wet- en regelgeving tot en met 2010 komen te vervallen bij keuze voor de WKR. U kunt deze bestaande afspraken wel (weer) gebruiken als u in 2013 niet (meer) kiest voor de WKR.

Wanneer u, naast kosten die onder gerichte vrijstellingen vallen, veel andere kosten aan uw werknemers vergoedt, dan is de WKR wellicht minder gunstig. Bij bedrijven met sobere secundaire arbeidsvoorwaarden is de WKR in het algemeen een uitkomst en bij zeer goede secundaire arbeidsvoorwaarden niet.

➤ LET OP

De WKR is nadelig voor werkgevers met veel deeltijdwerknemers. De vergoedingen en verstrekkingen voor voltijdwerknemers zijn vaak gelijk aan die voor deeltijdwerknemers, terwijl de totale fiscale loonsom voor deeltijdwerknemers lager is. Bij holdingstructuren of een samenhangende groep inhoudingsplichtigen heeft elke inhoudingsplichtige een eigen budget, zodat de vrijgestelde bedragen per inhoudingsplichtige in de groep zullen verschillen.

Uniformering loonbegrip

Vanaf 1 januari wordt het loonstrookje van uw werknemers korter en eenvoudiger. Er komt dan namelijk één loonbegrip voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Door de uniformering van het loonbegrip wijzigt de loonstaat. Maakt u gebruik van een salarissoftwarepakket, dan is de gewijzigde loonstaat hierin op tijd verwerkt. Informeer desnoods bij de softwareleverancier.



Gebruikt u een zelfgebouwd softwarepakket voor de salarissen, dan moet u zelf rekening houden met de wijzigingen in de loonstaat.

Het uniformeren van het loonbegrip heeft voor u als werkgever onder meer de volgende gevolgen:

- de bijdrage Zvw is voortaan een werkgeversheffing. U houdt deze niet meer in op het nettoloon van de werknemer en u vergoedt de bijdrage ook niet meer. Voor DGA's blijft wel de huidige regeling gelden;
- de bijtelling privégebruik auto is vanaf 2013 ook loon voor de werknemersverzekeringen;
- de inleg in de levensloopregeling is geen loon meer voor de werknemersverzekeringen, maar aftrekbaar voor alle loonheffingen. De werkgeversbijdrage is ook geen loon. De opname uit het levenslooptegood door werknemers jonger dan 61 jaar is vanaf 2013 ook voor de werknemersverzekeringen loon.

➤ LET OP

Er blijven nog twee uitzonderingen bestaan op het uniforme loonbegrip. Allereerst is loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals pensioen, wel loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de Zvw, maar geen loon voor de werknemersverzekeringen. Ten tweede is eindheffingsloon, bijvoorbeeld voor geschenken in natura, geen loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw. Dit laatste kan anders zijn bij een naheffingsaanslag.

Levensloopregeling: nieuwe veranderingen op komst

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 vervallen; het daarvoor in de plaats komende vitaliteitssparen wordt echter alsnog niet ingevoerd. Het levenslooptegood kan daardoor in 2013 niet worden omgezet in vitaliteitsspaartegood. Op grond van overgangsrecht mag iedereen die op 31 december 2011 een levenslooptegood had van € 3.000 of meer de levensloopregeling continueren tot uiterlijk eind 2021. Sinds 2012 wordt daarbij echter geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd. Vanaf 2013 mag in deze situatie naar keuze de levensloopregeling worden voortgezet of het tegood bestedingsvrij worden opgenomen, het is dan dus niet meer nodig om bijvoorbeeld daadwerkelijk verlof op te nemen.

Levensloopsaldi van minder dan € 3.000 per 31 december 2011 vallen per 1 januari 2013 automatisch belast vrij. Bij opname of vrijval van het gehele tegood in 2013 geldt dat slechts 80% van de waarde per 31 december 2011 in de belastingheffing wordt betrokken, het meerdere (inclusief de in 2012 in de levensloop gestorte bedragen) wordt tegen het normale tarief belast.



▪ TIP

Het levenslooptegoed mag ook worden omgezet in pensioen, mits de pensioenregeling daarbij aan de voorwaarden blijft voldoen en niet bovenmatig wordt. In dat geval vervalt de opgebouwde levensloopverlofkorting en wordt geen gebruik gemaakt van voornoemde 80%-regeling. Wanneer het levenslooptegoed per 31 december 2011 minder dan € 3.000 bedroeg, dient deze omzetting nog in 2012 plaats te vinden.

Voorkom bijtelling privégebruik auto van de zaak

Uw werknemer heeft een auto van de zaak waarmee hij op kalenderjaarbasis maximaal 500 privékilometers rijdt. In uw bedrijfsadministratie bewaart u een kopie van de 'Verklaring geen privégebruik auto'. Met deze verklaring hoeft u geen privégebruik auto bij het loon te tellen vanaf het eerstvolgende loontijdvak waarover u het loon moet berekenen. Wanneer aan uw werknemer een andere auto van de zaak ter beschikking is gesteld, moet hij voor deze nieuwe auto ook een 'Verklaring geen privégebruik auto' overhandigen. De 'Verklaring geen privégebruik auto' voor de oude auto geldt namelijk niet voor de nieuwe auto. Zorg ervoor dat u bij de terbeschikkingstelling van een andere auto tijdig beschikt over een nieuwe 'Verklaring geen privégebruik auto'.

Sinds 2012 bestaat voor bestelauto's de verklaring uitsluitend zakelijk gebruik. Daarmee hoeft geen kilometeradministratie meer te worden bijgehouden, maar mag geen enkele kilometer privé worden gereden. Bij ritten waarvan een verdenking van privégebruik bestaat, moet het zakelijke karakter worden aangetoond. Lukt dat niet, dan moet alsnog voor het hele jaar inhouding over de bijtelling plaatsvinden.

➤ LET OP

De eerder voorgestelde herkwalificatie van woonwerkverkeer van zakelijk naar privé is inmiddels definitief van de baan. Daarmee blijft het mogelijk om ook in 2013 de bijtelling te voorkomen. Bij personenauto's dient daarvoor wel een sluitende rittenadministratie te worden bijgehouden. De keuze om wel of niet privé te rijden geldt per kalenderjaar, bij overschrijding van de 500-km-grens geldt de bijtelling voor het hele jaar.