

ACTIEPUNTEN

eind 2020

VAN **REFIZIUM**
VOOR

De DGA
De ondernemer
De werknemer
De werkgever
De belastingbetalers

Actiepunten eind 2020

Benut optimaal eenmalig verruimde vrije ruimte	2
Vanaf 2021 strafheffing bij vervroegd pensioen versoepeld	2
Voorkom eindheffing werkkostenregeling	3
Bijtelling elektrische auto van de zaak gaat weer omhoog	3
Meer S&O-afdrachtvermindering.....	4
Bereid u voor op wijziging payrollpensioen	4
Definitieve vaststelling NOW 1.0 en NOW 2.0	4
Aanvraag eerste tijdvak NOW 3.0 gestart	4
Benut gratis ontwikkeladvies	5

Benut optimaal eenmalig verruimde vrije ruimte

De vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) is in 2020 per werkgever voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom eenmalig verhoogd van 1,7% naar 3%. De vrije ruimte wordt dus maximaal met € 5.200 verhoogd. Deze coronamaatregel moet u als werkgever mogelijkheden bieden om uw werknemers in deze moeilijke tijd extra tegemoet te komen, bijvoorbeeld met een Kerstpakket of cadeaubon. Maar de extra ruimte kunt u ook benutten voor thuiswerkfaciliteiten.

Boven een fiscale loonsom van € 400.000 gaat het percentage van 1,2% vanaf 2021 omlaag naar 1,18%. Deze maatregel is – in tegenstelling tot het bovenstaande - *niet* tijdelijk.

Wat houdt de verruiming concreet in?

Hierna volgen enkele voorbeelden van hoe deze verruiming van de werkkostenregeling concreet uitwerkt:

Loonsom (€)	Vrije ruimte voor de maatregel (€)	Vrije ruimte na de maatregel (€)	Verruiming als bedrag (€)	Verruiming als %
200.000	3.400	6.000	2.600	76%
400.000	6.800	12.000	5.200	76%
800.000	11.600	16.800	5.200	45%
4.000.000	50.000	55.200	5.200	10%

Concernregeling nadelig?

De WKR-eindheffing wordt per werkgever berekend. Maar bestaat uw bedrijf uit verschillende bv's, waarbij werknemers op de loonlijst staan, dan past u mogelijk de 'concernregeling' toe. De eindheffing berekent u dan over het totale fiscale loon van alle bv's die tot het concern behoren. Als u daardoor de grens van € 400.000 overschrijdt, kan u geen gebruikmaken van de verruiming van de vrije ruimte. Laat daarom controleren of u beter af bent zonder toepassing van de concernregeling.

LET OP U mag vergoedingen en verstrekkingen ten laste van uw vrije ruimte brengen als het gebruikelijk is dat de werknemer deze onbelast krijgt. De Belastingdienst beschouwt vergoedingen en verstrekkingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk. Bedragen van minder dan € 2.400 kunt u dus in ieder geval onbelast vanuit de vrije ruimte uitkeren.

Vanaf 2021 strafheffing bij vervroegd pensioen versoepeld

Als u uw werknemer vervroegd met pensioen laat gaan en hem/haar een uitkering meegeeft, krijgt u waarschijnlijk te maken met een strafheffing van 52%. Die heffing komt bovenop de ingehouden loonbelasting en premies. Deze 'Regeling vervroegde uittreding' (RVU) wordt volgend jaar tijdelijk (tot en met 2025) verzacht door de invoering een drempelvrijstelling van maximaal € 1.767 per maand. Alleen als u per maand meer uitbetaald, moet u over het meerdere de strafheffing van 52% betalen. De vrijgestelde uitkering wordt gekoppeld aan de AOW-uitkering van de werknemer en omvat maximaal een periode van 36 maanden eindigend bij de AOW-leeftijd van de werknemer.

ACTIEPUNT Bent u van plan om werknemers vervroegd met pensioen te laten gaan, wacht dan tot 2021, zodat u de drempelvrijstelling kunt benutten. Het is de verwachting dat deze per 1 januari 2021 kan worden ingevoerd.

Hogere vrijgesteld maximum verlof

Een andere maatregel om uw werknemers de mogelijkheid te bieden meer flexibel de AOW-leeftijd te bereiken, betreft de verhoging van het vrijgestelde maximum voor het opsparen van rechten op vakantieverlof en compensatieverlof. Deze rechten zijn nu nog vrijgesteld tot maximaal een arbeidsduur over 50 weken, maar zal per 1 januari 2021 worden verdubbeld naar de arbeidsduur over 100 weken. Uw werknemers kunnen dit verlof bijvoorbeeld inzetten om minder te gaan werken of om eerder te stoppen met werken met behoud van salaris.

Voorkom eindheffing werkkostenregeling

In januari 2021 moet u beoordelen of u in 2020 de vrije ruimte hebt overschreden. Blijft het totale eindheffingsloon binnen de vrije ruimte, dan hoeft u geen eindheffing aan te geven en te betalen. Wordt de vrije ruimte overschreden, dan betaalt u 80% eindheffing over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon. De eindheffing mag u - in tegenstelling tot vorig jaar - pas aangeven in de tweede loonaangifte van 2021. U kunt de eindheffing voorkomen door tussentijds te controleren of u de vrije ruimte niet overschrijdt. Heeft u al in 2020 eindheffing betaald? Dan heeft u achteraf mogelijk te veel of te weinig eindheffing betaald. U corrigeert dit ook in de loonaangifte over het tweede tijdvak van 2021.

Aanwijzen in 2020

U komt alleen voor een vrijstelling binnen de vrije ruimte in aanmerking en u kunt alleen gebruikmaken van de gerichte vrijstelling als u de vergoeding of verstrekking aanwijst als eindheffingsbestanddeel. De Belastingdienst neemt gedurende het kalenderjaar aan dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden als de vergoeding of verstrekking niet tot het loon van de werknemer is gerekend. Ontdekt de Belastingdienst de aanwijzing buiten het kalenderjaar, dan zal de vergoeding of verstrekking worden beschouwd als belast loon van de werknemer. De gerichte vrijstellingen en de vrije ruimte zijn dan niet alsnog van toepassing.

LET OP Als u een vergoeding geeft of verstrekking doet aan uw werknemers waarbij u voldoet aan de voorwaarden van de betreffende gerichte vrijstelling, neemt de Belastingdienst aan dat u de vergoeding of verstrekking heeft aangewezen. Als u bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding betaalt van maximaal € 0,19 per kilometer, wordt dus aangenomen dat u de vergoeding heeft aangewezen. Vergoedt u meer dan € 0,19, dan moet u het meerdere wel expliciet aanwijzen.

Bijtelling elektrische auto van de zaak gaat weer omhoog

Het bijtellingspercentage voor een nieuwe elektrische auto van de zaak wordt in 2021 verder verhoogd van 8% naar 12%. De catalogusprijs waarop u dit percentage moet toepassen, wordt bovendien verlaagd van maximaal € 45.000 naar € 40.000. Is de catalogusprijs hoger, dan geldt voor het meerdere een bijtellingspercentage van 22%.

ACTIEPUNT Gaat u dit jaar nog rijden in een nieuwe elektrische auto van de zaak, dan kunt vanaf de eerste tenaamstelling nog 60 maanden de bestaande bijtelling van 8% hanteren.

Waterstof- en zonnecelauto's

Rijdt u in een auto op waterstof? De splitsing in het bijtellingspercentage geldt dan niet voor u. Vanaf 2021 geldt deze uitzondering ook voor nieuwe zonnecelauto's van de zaak. Een zonnecelauto is een elektrische auto met geïntegreerde zonnepanelen. U mag daardoor ook bij deze auto's over de hele aanschafprijs het lage bijtellingspercentage van 12% (in 2021) toepassen. Deze regeling geldt niet alleen voor werkgevers en werknemers, maar ook voor ondernemers en DGA's die in een auto van de zaak rijden.

Meer S&O-aftochtvermindering

Het kabinet wil de investeringen in research & development (R&D) ondanks de coronacrisis ook in 2021 op peil houden. Het budget voor de aftochtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O) wordt daarom verhoogd van € 1.281 miljoen naar € 1.428 miljoen en het tarief binnen de eerste schijf gaat van 32% naar 40%. Voor starters gaat het tarief van 40% naar 50%. De grens van de eerste schijf ligt bij € 350.000. Het tarief van de tweede schijf is 16%. De nieuwe bedragen voor zelfstandigen worden pas bekendgemaakt aan het eind van het jaar.

ACTIEPUNT Het loket voor het aanvragen van S&O-aftochtvermindering voor 2021 is sinds eind oktober geopend. Begint de periode van het S&O-werk op 1 januari 2021, dan moet u als werkgever uiterlijk op 20 december 2020 de S&O-aftochtvermindering hebben aangevraagd bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO).

Bereid u voor op wijziging payrollpensioen

Bent u werkgever van payrollwerkers? Weet dan dat uw werknemers vanaf 1 januari 2021 niet meer vallen onder de verplichte regeling van StiPP. Uw payrollwerkers krijgen dan, onder voorwaarden, recht op een adequaat pensioen. Belangrijkste voorwaarde is dat de inlenende werkgever of de sector waartoe deze behoort, een pensioenregeling kent voor gelijke/ gelijkwaardige functies. Maar wat is dan een adequaat pensioen? U kunt er voor kiezen de regeling van het inlenende bedrijf te volgen of zelf een regeling op te zetten. Kiest u voor de laatste optie dan moet de op te zetten regeling een ouderdoms- en nabestaandenpensioen kennen, er mag geen wachttijd worden gehanteerd en de werkgeversbijdrage moet minimaal 14,6% van de pensioengrondslag zijn.

Nieuw payrollpensioen

Het lijkt zo mooi het nieuwe payrollpensioen. Want stel je voor de situatie waarin de inlenende werkgever geen pensioenregeling kent, dan heeft de payrollwerker met ingang van 1 januari 2021 geen recht meer op pensioen. En wat doet u dan? Er was immers wel een pensioenregeling voor de werknemer en zij hebben recht op een adequaat pensioen. Kortom, u heeft nog veel werk te verzetten de komende maanden. Vraag een pensioenadviseur om u te adviseren.

Definitieve vaststelling NOW 1.0 en NOW 2.0

Hebt u een voorschot ontvangen op grond van de NOW 1.0-regeling en/of de NOW 2.0-regeling? Dan moet nog worden vastgesteld hoe hoog die steun precies moet zijn. Daarvoor moet u een aanvraag voor een definitieve berekening indienen bij het UWV. Dat kan sinds 7 oktober jl. voor de NOW 1.0. De definitieve vaststelling van de NOW 2.0-subsidie laat nog even op zich wachten. Daarvoor zou u de aanvraag sinds 16 november 2020 kunnen indienen, maar dat is nu uitgesteld tot 15 april 2021. Het UWV heeft het te druk met de afhandeling van lopende zaken. De definitieve vaststelling van de NOW-subsidie kan leiden tot een nabetaling, maar ook tot een terugvordering als blijkt dat u te veel voorschot hebt gehad. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw omzetverlies kleiner is dan u had verwacht bij de voorschotaanvraag of als uw loonsom is gedaald.

Aanvraag eerste tijdvak NOW 3.0 gestart

De NOW-regeling is per 1 oktober 2020 met negen maanden verlengd. In tegenstelling tot NOW 1.0 en 2.0 is NOW 3.0 opgedeeld in drie tijdvakken van drie maanden: oktober tot en met december 2020, januari tot en met maart 2021 en april tot en met juni 2021. U kunt per tijdvak een afzonderlijke aanvraag indienen. Voor het eerste tijdvak loopt de aanvraagtermijn van 16 november tot en met 13

december 2020. U kunt met terugwerkende kracht tot 1 oktober 2020 NOW 3.0-subsidie aanvragen. Heeft u al een aanvraag ingediend voor NOW 2.0 en is de subsidie verleend? In dat geval moet de periode van omzetverlies voor het tijdvak oktober tot en met december 2020 van NOW 3.0 aansluiten op de periode van omzetzaling waarvoor u NOW 2.0-subsidie hebt aangevraagd. Dit geldt ook voor andere tijdvakken in de NOW 3.0. Als u de NOW-subsidie aanvraagt voor opeenvolgende tijdvakken, moeten de omzetperiodes dus op elkaar aansluiten.

Het maximaal te vergoeden SV-loon per werknemer bedraagt € 9.691 per maand (2x het maximum dagloon van € 4.845). Na het toekennen van de subsidie, krijgt u in drie termijnen een voorschot van 80% uitbetaald.

Voorwaarden

Ook in de NOW 3.0-regeling zijn het omzetverlies en de loonsom bepalend voor de NOW-subsidie. U komt voor de NOW-subsidie in het eerste tijdvak in aanmerking als u minimaal 20% omzetverlies hebt geleden. De wijze van het berekenen van het omzetverlies blijft gelijk aan die van NOW 1.0 en 2.0: de omzetzaling wordt bepaald door een vierde van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet in een door u te kiezen periode van drie maanden. Net als in de NOW 1.0 en 2.0 kunt u kiezen over welke periode het omzetverlies wordt berekend. Voor de loonsom is bepalend de loonsom van juni 2020. Als de polisadministratie voor de maand juni 2020 niet gevuld is, wordt uitgegaan van de loonsom van april 2020.

In tegenstelling tot NOW 1.0 en NOW 2.0 mag u de loonsom geleidelijk verminderen met 10%, bijvoorbeeld door natuurlijk verloop in het personeelsbestand, door minder personeel aan te houden of door een vrijwillig loonoffer te vragen van uw werknemers. De korting die in de NOW 2.0 wordt toegepast op het moment dat er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag via het UWV, is vervallen. Wel geldt ook voor NOW 3.0 de voorwaarde dat er geen bonussen of dividend wordt uitgekeerd of eigen aandelen worden ingekocht.

LET OP Bij alle drie tijdvakken blijft de forfaitaire opslag van 40% voor de werkgeverslasten - zoals bij de NOW 2.0 - in stand.

Nieuwe inspanningsverplichting

Nieuw is dat u moet meewerken aan de begeleiding naar ander werk van een werknemer die om bedrijfseconomische redenen is ontslagen. Als u geen contact hebt gezocht met de UWV telefoon NOW in het kader van begeleiding van werk naar werk, wordt uw NOW-subsidie met 5% gekort.

Benut gratis ontwikkeladvies

Net als in de NOW 2.0-regeling moet u zich ook in de NOW 3.0-regeling inspannen om werknemers te stimuleren deel te nemen aan een ontwikkeladvies of scholing. Vanaf **1 december 2020** zijn hiervoor weer de gratis ontwikkeladviezen beschikbaar die via de regeling [NL Leert Door](#) kunnen worden benut. Er is dan budget voor 50.000 adviestrajecten via loopbaanadviseurs. De gratis ontwikkeladviezen zijn beschikbaar voor werknemers, maar ook voor zelfstandigen en andere werkzoekenden.

In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 19 november 2020. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. Refizium sluit bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.