



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2015

Uitgave 1

11 november 2014



Nieuwsbrief

Loonheffingen 2015

U vindt in deze nieuwsbrief informatie over de nieuwe regels per 1 januari 2015 voor het inhouden en betalen van de loonheffingen. In deze nieuwsbrief verwijzen wij naar het 'Handboek Loonheffingen 2014' (hierna: Handboek 2014). U vindt het Handboek 2014 online op www.belastingdienst.nl/loonheffingen. U kunt het ook downloaden van onze internetsite. Het 'Handboek Loonheffingen 2015' kunt u vanaf begin februari 2015 online raadplegen en downloaden. De onlineversie van het handboek houden we in 2015 doorlopend actueel, van de downloadversie zullen we elk kwartaal een geactualiseerde versie plaatsen.

Meerdere uitgaven van de nieuwsbrief

Bij de samenstelling van de eerste nieuwsbrief is de besluitvorming over een aantal nieuwe regelingen nog niet afgerond. Ook de tarieven en percentages voor 2015 zijn nog niet bekend. Er verschijnen daarom verschillende uitgaven van de nieuwsbrief. In de volgende uitgaven vullen we de nieuwsbrief aan met nieuwe informatie en wijzigen we eerder gepubliceerde onderwerpen als daar veranderingen in zijn. In 'Belastingdienst actueel' op www.belastingdienst.nl leest u wat de aanvullingen en veranderingen in elke uitgave zijn.

Onderwerpen nieuwsbrief

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 Veranderingen in de werkkostenregeling
- 2 Veranderingen in de gebruikelijkloonregeling voor aanmerkelijkbelanghouders
- 3 Veranderingen in de premiekortingen jongere werknemers en in dienst nemen oudere werknemers
- 4 Premievrijstelling oudere werknemers vervalt per 1 juli 2015
- 5 80%-regeling voor afkoop van levenslooptegoed heringevoerd
- 6 80%-regeling stamrechten vervalt
- 7 AOW-leeftijd gaat omhoog naar 65 jaar en 3 maanden
- 8 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten
- 9 Digipoort vervangt BAPI-kanaal en FOS-kanaal per 1 maart 2017
- 10 Veranderingen in de heffingskortingen
- 11 Pseudo-eindheffing hoog loon (crisisheffing) vervalt
- 12 Pseudo-eindheffing backservices pensioenen vervalt
- 13 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk: contractonderzoek vervalt

1 Veranderingen in de werkkostenregeling

Het volgende verandert in de werkkostenregeling per 1 januari 2015:

- Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling verplicht voor alle werkgevers.
- Het percentage van de vrije ruimte gaat omlaag van 1,5% naar 1,2% van uw totale fiscale loon.
- Gereedschappen, computers en mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn vrijgesteld als ze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium.
- Korting op producten uit eigen bedrijf is onder voorwaarden vrijgesteld.
- Het onderscheid tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen vervalt voor een aantal voorzieningen op de werkplek.
- U mag 1 keer per jaar toetsen of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven, in plaats van per aangiftetijdvak.
- U mag de eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte op concernniveau berekenen en betalen.

Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn vrijgesteld als ze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium

Per 1 januari 2015 zijn vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het zogenoemde noodzakelijkheids criterium. Dit is het geval als:

- de voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking
- u de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer
- uw werknemer de voorziening teruggeeft of de restwaarde van de voorziening aan u betaalt als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking

Als uw werknemer de voorziening niet teruggeeft of de restwaarde van de voorziening niet aan u betaalt, moet u vanaf het moment dat hij de voorziening niet meer nodig heeft, de restwaarde van de voorziening tot zijn loon rekenen. U mag dit loonbestanddeel ook als eindheffingsloon aanwijzen. Het is dan onbelast voor zover u nog vrije ruimte hebt.

Als uw werknemer privévoordeel heeft van de voorziening, hoeft u dit voordeel niet tot het loon te rekenen. U mag wel een eigen bijdrage vragen als u uw werknemer laat kiezen voor een duurder uitvoering van de noodzakelijke voorziening. De eigen bijdrage trekt u dan van het nettoloon af.

Noodzakelijk

‘Noodzakelijk’ betekent dat de werknemer zonder de voorziening zijn dienstbetrekking niet goed kan uitoefenen. Dat houdt onder meer in dat de werknemer de voorziening voor zijn werk nodig heeft en gebruikt. De mate van dat gebruik is daarbij niet doorslaggevend.

Als het werk in theorie ook mogelijk is zonder de voorziening, kunt u toch aan het noodzakelijkheids criterium voldoen. Waar het om gaat is dat de voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en het dus duidelijk moet zijn dat deze voorziening gericht is op een optimale bedrijfsvoering.

Als een voorziening noodzakelijk is voor het werk van uw werknemer, dan bent u hier ook financieel verantwoordelijk voor. Daarom komen de kosten van een noodzakelijke voorziening voor uw rekening.

Voorbeeld

Een dagbladjournalist die bij u in dienst is, heeft bepaalde digitale hulpmiddelen nodig om zijn werk te kunnen doen. Als u hem 1 tablet en 1 telefoon verstrekt, levert dit geen discussie op. Maar als u hem een laptop, tablet en mobiele telefoon verstrekt, kunnen wij u om uitleg vragen over de noodzakelijkheid van de hulpmiddelen. Stelt u dat uw werknemer efficiënter werkt door deze hulpmiddelen, maar zijn wij niet overtuigd? Dan moeten wij bewijzen dat niet alle hulpmiddelen noodzakelijk zijn.

Het noodzakelijkheids criterium vertoont veel overeenkomsten met het tot nu toe gebruikelijke zakelijkheidsvereiste, maar gaat een stapje verder. Een zakelijke voorziening die alleen bijdraagt aan een goede uitoefening van de dienstbetrekking, hoeft namelijk niet noodzakelijk te zijn.

Gereedschap en dergelijke apparatuur

Voorbeelden van gereedschap zijn: het pneumatische nietpistool of de lasergestuurde afstandsmeter van een timmerman, het fototoestel van een fotograaf, een muziekinstrument van een muzikant, de kwast van een schilder en de naaimachine van een kledingmaker. Een voorbeeld van ‘dergelijke apparatuur’ is een kalibreerapparaat dat nodig is om gereedschap bedrijfsklaar te houden. De verf waar een schilder mee schildert en de stof waar de kleding van wordt gemaakt, zijn geen gereedschap, net zomin als werkkleding of kantoormeubilair.

Computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur

Onder computers en mobiele communicatiemiddelen verstaan wij onder meer desktops, laptops, tablets, mobiele telefoons en smartphones. Simkaarten, dongels, abonnementen voor internet en telefonie en software kunnen ook vrijgesteld zijn. Een voorbeeld van 'dergelijke apparatuur' is een organizer, een printer of een navigatiesysteem omdat deze vooral bedoeld zijn om zelfstandig te gebruiken.

Vaste kostenvergoedingen

U mag vaste kostenvergoedingen geven voor voorzieningen die voldoen aan het noodzakelijkheids-criterium, zolang u maar expliciet vastlegt aan welke eisen deze voorzieningen moeten voldoen.

U moet ook altijd vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Cafetarieregelingen en noodzakelijkheid

U bepaalt of de voorziening noodzakelijk is. Dit betekent dat u het noodzakelijkheids-criterium niet kunt toepassen op voorzieningen waarvoor u een cafetarieregeling hebt afgesproken met uw werknemer.

Bij een cafetarieregeling bepaalt uw werknemer namelijk welke voorziening hij ruilt voor belast loon of vakantiedagen. U bepaalt dan niet meer of de voorziening noodzakelijk is. Een voorbeeld hiervan is een budget dat de werknemer krijgt waaruit hij min of meer naar eigen inzicht voorzieningen kan bekostigen.

Als u niet gebruikmaakt van een cafetarieregeling en dus bepaalt of een voorziening noodzakelijk is, mag u uw werknemer wel keuzevrijheid geven in het merk of het model van de voorzieningen. Ook mag uw werknemer een duurder model kiezen als hij een eigen bijdrage uit zijn nettoloon betaalt.

Bestuurders en commissarissen

Voor bestuurders en commissarissen geldt het noodzakelijkheids-criterium pas als u aannemelijk kunt maken dat de voorziening gebruikelijk is voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking.

In dit geval hebt u dus de bewijslast.

Voorbeeld

Een commissaris vraagt u een iPad en een Google Glass te verstrekken voor zijn werk. U moet beoordelen of deze voorzieningen gebruikelijk en noodzakelijk zijn voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking. Voor het werk van een commissaris is een iPad niet ongebruikelijk en kan deze dus noodzakelijk zijn. Voor een Google Glass geldt dat niet.

Korting op producten uit eigen bedrijf is onder voorwaarden vrijgesteld

Voor korting op producten uit uw eigen bedrijf geldt vanaf 2015 een gerichte vrijstelling. Als u aan uw werknemer een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onder de volgende voorwaarden gericht vrijgesteld:

- De producten zijn niet branchevreemd.
- De korting of vergoeding is per product maximaal 20% van de waarde van dat product in het economische verkeer.
- De kortingen of vergoedingen bedragen in 2015 samen niet meer dan € 500.

Komt u boven het maximum van € 500 uit, dan kunt u het deel dat uitkomt boven het maximum aanwijzen als eindheffingsloon. Het is dan onbelast voor zover u nog vrije ruimte hebt. Komt u niet boven het maximum van € 500 uit, dan mag u het niet-gebruikte deel van de vrijstelling niet doorschuiven naar een volgend jaar. Als u in 2014 gebruikmaakt van de regeling van vrije vergoedingen en verstrekkingen, mag u het eventueel niet-gebruikte deel van de vrijstelling in 2014 niet doorschuiven naar 2015.

Kortingen of vergoedingen voor producten uit eigen bedrijf zijn ook vrijgesteld als de dienstbetrekking is geëindigd door pensionering of arbeidsongeschiktheid.

Deze regeling geldt ook als de korting wordt gegeven door een met u verbonden vennootschap.

Onder een verbonden vennootschap wordt verstaan:

- een vennootschap waarin de werkgever voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft
- een vennootschap die voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever

Onderscheid tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen vervalt voor een aantal voorzieningen op de werkplek

Alles wat u binnen de werkkostenregeling aan uw werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt voor zijn dienstbetrekking, is loon. Maar een aantal voorzieningen is op nihil gewaardeerd. Deze 'nihilwaarderingen' gaan niet ten koste van uw vrije ruimte. Als u voor deze voorzieningen een vergoeding in geld betaalt of de voorziening aan uw werknemer verstrekt (de werknemer wordt eigenaar), dan is er sprake van een belaste vergoeding of verstrekking.

Per 1 januari 2015 maakt het voor een aantal voorzieningen niet meer uit of u deze vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. Bovendien is de eis vervallen dat de arbovoorziening alleen op de werkplek gebruikt mag worden. In al deze situaties geldt een gerichte vrijstelling die niet ten koste gaat van uw vrije ruimte.

Het gaat om de volgende voorzieningen:

- arbovoorzieningen op de werkplek
- arbovoorzieningen buiten de werkplek (bijvoorbeeld een medische keuring)
- hulpmiddelen die ook buiten de werkplek gebruikt kunnen worden en die uw werknemer voor 90% of meer zakelijk gebruikt

U mag 1 keer per jaar toetsen of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven, in plaats van per aangiftetijdvak

Per 1 januari 2015 is het bepalen en toetsen van de vrije ruimte eenvoudiger. U mag 1 keer per jaar toetsen of u boven de vrije ruimte uitkomt, in plaats van per aangiftetijdvak. Aan het einde van het kalenderjaar berekent u dan het totale fiscale loon van uw werknemers over het lopende jaar. Op basis van het fiscale loon berekent u de vrije ruimte en toetst u of u de vrije ruimte hebt overschreden. Als u eindheffing moet betalen, doet u dat uiterlijk bij uw aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar. U mag de eindheffing ook eerder aangeven en betalen, bijvoorbeeld per aangiftetijdvak.

Als u de eindheffing al in het lopende kalenderjaar hebt betaald en u er achteraf achter komt dat u te veel of te weinig eindheffing hebt betaald, dan corrigeert u dat uiterlijk in de aangifte loonheffingen over het 1e tijdvak van het nieuwe kalenderjaar.

Eindigt uw inhoudingsplicht in de loop van het kalenderjaar? Dan geeft u de eindheffing uiterlijk aan in de aangifte over het tijdvak waarin uw inhoudingsplicht eindigt.

U mag de eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte op concernniveau berekenen en betalen

De eindheffing van de werkkostenregeling wordt tot 2015 per werkgever berekend. Per 1 januari 2015 mag u deze eindheffing ook op concernniveau berekenen. Binnen het concern berekent u de vrije ruimte over het totale loon van het concern. Dat kan voordelig zijn omdat u zo de vrije ruimte van alle concernonderdelen kunt benutten. In deze collectieve vrije ruimte kunt u alle door de concernonderdelen aangewezen vergoedingen en verstrekkingen opnemen. Alle vergoedingen en verstrekkingen die de concernonderdelen aanwijzen als eindheffingsloon, zet u uiteindelijk af tegen de totale vrije ruimte van het concern. Het concernonderdeel met het hoogste fiscale loon moet eindheffing betalen over het bedrag dat boven de collectieve vrije ruimte uitkomt.

U moet uiterlijk bij de aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar beslissen of u de concernregeling wilt toepassen.

Wanneer is er sprake van een concern?

U kunt de concernregeling alleen toepassen als alle deelnemende concernonderdelen het hele kalenderjaar een concern vormen. Concernonderdelen die tijdens het kalenderjaar deel worden van het concern of uit het concern verdwijnen, vallen dus buiten de concernregeling. Er is sprake van een concern als:

- u een belang van ten minste 95% in een andere werkgever hebt
- een andere werkgever een belang van ten minste 95% in u heeft
- een andere werkgever een belang heeft van ten minste 95% in u en daarnaast een belang van ten minste 95% in een derde werkgever

Let op!

Een samenhangende groep inhoudingsplichtigen is niet altijd een concern.

De werkgever met het hoogste fiscale loon betaalt de eindheffing

Als u de concernregeling toepast, geldt de regeling voor alle concernonderdelen die het hele kalenderjaar een concern vormen. De werkgever met het hoogste totale fiscale loon neemt de eindheffing op in de aangifte loonheffingen en betaalt deze. Om te bepalen welke werkgever het hoogste totale fiscale loon heeft, vergelijkt u het fiscale jaarloon van alle werknemers van de deelnemende werkgevers. U telt per werkgever ook het loon mee over het voorgaande kalenderjaar dat in het lopende kalenderjaar wordt betaald. Loon over het lopende kalenderjaar dat pas in het volgende kalenderjaar wordt betaald, telt u niet mee.

Bij toepassing van de concernregeling legt u per deelnemer de volgende gegevens vast:

- de naam en het loonheffingnummer
- het totaal van het fiscale loon
- een overzicht van alle vergoedingen en verstrekkingen waarvoor de deelnemer gebruikmaakt van de vrije ruimte
- een berekening van de te betalen loonbelasting op concernniveau en de naam van de deelnemer die de belasting aangeeft en betaalt

Meer informatie

Meer informatie over de werkkostenregeling vindt u op www.belastingdienst.nl/wkr.

2 Veranderingen in de gebruikelijkloonregeling voor aanmerkelijkbelanghouders

Voor uw werknemer die een aanmerkelijk belang in uw vennootschap of coöperatie heeft, geldt de gebruikelijkloonregeling. Deze regeling bepaalt hoe hoog het loon minimaal moet zijn.

In de gebruikelijkloonregeling verandert het volgende:

- De doelmatigheidsmarge gaat omlaag naar 25%.
- Het begrip ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’ wordt geïntroduceerd.
- Het gebruikelijk loon wordt op een andere manier berekend.
- De definitie van het begrip ‘verbonden lichamen’ verandert.

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

Het begrip ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’ vervangt bij de berekening van het gebruikelijk loon het begrip ‘soortgelijke dienstbetrekking’. Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking speelt een aanmerkelijk belang geen rol. Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking zijn ook vergelijkingen mogelijk met werknemers die niet hetzelfde werk doen. Daardoor is het bijvoorbeeld mogelijk om het loon van een orthodontist vast te stellen op basis van het loon van een tandarts in loondienst. Dit is geen ‘soortgelijke dienstbetrekking’, maar kan wel een ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’ zijn.

Andere berekening gebruikelijk loon

U stelt het loon van de aanmerkelijkbelanghouder op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking
- het loon van de meestverdienende werknemer van u of van een verbonden lichaam
- € 44.000 (bedrag voor 2014)

U mag het loon in de volgende situaties op een lager bedrag vaststellen:

- U kunt aannemelijk maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 44.000 en lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van u of van een verbonden lichaam. U stelt dan het loon op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- U kunt aannemelijk maken dat 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van u of van een verbonden lichaam. U stelt dan het loon op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking met een minimum van € 44.000.

Wij kunnen in deze situaties eventueel tegenbewijs leveren als wij een hoger loon aannemelijk achten.

Voorbeeld

Het loon van de meestverdienende werknemer is € 50.000. U maakt aannemelijk dat een andere dienstbetrekking meer vergelijkbaar is met de dienstbetrekking van de aanmerkelijkbelanghouder en dat € 50.000 hoger is dan 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking is € 40.000. 75% hiervan is € 30.000. Het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking is lager dan € 44.000. U mag het loon van de aanmerkelijkbelanghouder daarom vaststellen op € 40.000.

Gebruikelijk loon € 5.000 of lager

Voor situaties waarin het gebruikelijk loon lager is dan € 5.000, blijven de regels ongewijzigd.

Deze vindt u in paragraaf 16.1 van het Handboek 2014.

Verbonden lichaam

Een met u verbonden lichaam is vanaf 2015:

- een met u verbonden vennootschap
- een lichaam waaruit u met toepassing van de deelnemingsvrijstelling voordelen kunt genieten

Een met u verbonden vennootschap is:

- een vennootschap waarin u voor ten minste 1/3 gedeelte belang hebt
- een vennootschap die voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft in u
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal 1/3 gedeelte belang heeft in u

De nieuwe regels over verbonden lichamen gelden ook voor situaties waarin het gebruikelijk loon niet hoger is dan € 5000 (zie ook paragraaf 16.1 van het Handboek 2014).

Meer informatie over de deelnemingsvrijstelling vindt u op www.belastingdienst.nl door te zoeken op 'deelnemingsvrijstelling'.

Afspraken over de gebruikelijkloonregeling

Het kan zijn dat wij met u een afspraak hebben gemaakt over de toepassing van de gebruikelijkloonregeling. Als u op basis van deze afspraak een loon in aanmerking moet nemen van meer dan € 44.000, vervalt deze afspraak per 1 januari 2015.

Maar u mag de afspraak blijven toepassen, als u het te genieten loon verhoogt tot 75/70 van het loon dat u volgens de afspraak hebt berekend. Deze toezegging geldt tot het moment waarop de afspraak zou aflopen of als wij u eerder mededelen dat deze toezegging niet meer geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als wij een nieuwe afspraak met u willen maken. U kunt ook besluiten om de nieuwe regels toe te passen of om ons te benaderen voor het maken van een nieuwe afspraak.

3 Veranderingen in de premiekortingen jongere werknemers en in dienst nemen oudere werknemers

Premiekorting jongere werknemers

De voorwaarden voor het toepassen van de premiekorting jongere werknemers worden per 1 januari 2015 aangescherpt. Voordat u de korting mag toepassen, moet u de beschikking hebben over:

- een verklaring van uwv of de gemeente waaruit blijkt dat uw werknemer direct voordat hij bij u in dienst trad, recht had op een uitkering
- een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling voor ten minste 32 uur per week met een duur van ten minste 6 maanden

U bewaart de verklaring en de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling bij uw loonadministratie.

Meer informatie over de premiekorting jongere werknemers vindt u in paragraaf 5.12 van het Handboek 2014.

Premiekorting in dienst nemen oudere werknemers

De voorwaarden voor het toepassen van de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers worden aangescherpt.

Als u de korting wilt toepassen, moet uw werknemer direct voor hij bij u in dienst kwam, recht hebben gehad op een uitkering. Per 1 januari 2015 moet u de beschikking hebben over een verklaring van een uitkeringsinstantie (bijvoorbeeld uwv of de gemeente) waaruit dit blijkt. U bewaart de verklaring bij uw loonadministratie. In voorgaande jaren was het aanvragen van een verklaring optioneel.

In 2014 geldt de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers voor nieuw personeel van 50 jaar en ouder. Deze leeftijdsgrens wordt in 2015 verhoogd naar 56 jaar. Voor bestaande gevallen mag u de premiekorting blijven toepassen.

Meer informatie over de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers vindt u in paragraaf 5.10 van het Handboek 2014.

4 Premievrijstelling oudere werknemers vervalt per 1 juli 2015

Paste u de premievrijstelling oudere werknemers in 2008 toe voor een werknemer die op 1 januari 2014 60,5 jaar of ouder was? Dan mag u de premievrijstelling tot 1 juli 2015 toepassen. Op die datum eindigt de overgangsregeling. De werknemer moet tot 1 juli 2015 dan wel jonger zijn dan 62 en nog bij u in dienst zijn.

5 80%-regeling voor afkoop levenslooptegoed heringevoerd

In 2013 konden deelnemers aan de levenslooptegeregeling het levenslooptegoed volledig opnemen, waarbij over slechts 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2011 (inclusief rendement) loonheffingen werden ingehouden.

Deelnemers die in 2013 niet van deze regeling gebruik hebben gemaakt, krijgen in 2015 opnieuw de gelegenheid om hiervan gebruik te maken. Bij volledige opname van het levenslooptegoed hoeft u over slechts 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2013 (inclusief rendement) loonheffingen in te houden. Na toepassing van deze regeling kan uw werknemer geen gebruik meer maken van het overgangsrecht. Deze regeling geldt niet voor opnames in 2014.

6 80%-regeling stamrechten vervalt

Om het uitbetalen van stamrechten te stimuleren, geldt in 2014 een bijzondere regeling: als uw (ex-)werknemer in 2014 de waarde in het economische verkeer van het stamrecht in 1 keer laat uitbetalen, hoeft u over slechts 80% van dit bedrag loonheffingen in te houden.

Deze regeling vervalt per 1 januari 2015.

7 AOW-leeftijd gaat omhoog naar 65 jaar en 3 maanden

De AOW-leeftijd gaat in 2015 omhoog naar 65 jaar en 3 maanden.

8 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- het vervallen van de code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 19
- het toevoegen van de code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 20
- het toevoegen van de rubriek premiekorting jongere werknemers
- het vervallen van de rubriek afdrachtvermindering onderwijs
- het vervallen van de rubriek loonvermindering code bevalling en zwangerschap
- het vervallen van de rubriek pseudo-eindheffing hoog loon
- het vervallen van de rubrieken voor de volgende eindheffingen:
 - eindheffing loon met een bestemmingskarakter
 - eindheffing bezwaarlijk te individualiseren loon
 - eindheffing geschenken in natura
 - eindheffing bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen
- wijziging Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) in Wet langdurige zorg (Wlz)
- wijziging Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) in Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong)
- wijziging Wet werk en bijstand (Wwb) in Participatiewet
- premiekorting verrekenen met een aangifte onder een ander subnummer in een eerder aangiftetijdvak

Belangrijke aandachtspunten in de aangifte loonheffingen 2015 zijn:

- wijziging 'loonuren' in 'verloonde uren' in ons aangifteprogramma
- verduidelijking aantal loondagen bij maandaangifte
- advies over correcties
- verkeerde begindatum inkomstenverhouding bij uitzendkrachten
- toepassen witte en groene tabel in 1 kalenderjaar

Vervallen code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 19

Door het vervallen van de stamrechtvrijstelling is de code 19 (ontslaguitkering) komen te vervallen in de tabel code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking).

Toevoegen code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 20

Aan de tabel code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) is de code 20 (gereserveerd) toegevoegd. Deze code mag u in 2015 niet gebruiken.

Toevoegen rubriek premiekorting jongere werknemers

Sinds 1 juli 2014 kunt u de premiekorting jongere werknemers toepassen door een 'J' in de rubriek 'Indicatie premiekorting nieuwe arbeidsverhouding oudere werknemers' in te vullen. Het bedrag van de premiekorting geeft u op in de rubriek 'Premiekorting in dienst nemen oudere werknemers'.

In 2015 heeft de premiekorting jongere werknemers eigen rubrieken. U mag hiervoor niet meer de rubrieken van de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers gebruiken.

Vervallen rubriek afdrachtvermindering onderwijs

Per 1 januari 2014 is de afdrachtvermindering onderwijs afgeschaft. In de aangifte is deze rubriek verwijderd.

Vervallen rubriek loonvermindering code bevalling en zwangerschap

Per 1 januari 2014 mocht u de code bevalling en zwangerschap in de rubriek loonvermindering niet meer gebruiken. In de aangifte is deze rubriek verwijderd.

Vervallen rubriek pseudo-eindheffing hoog loon

Per 1 januari 2015 vervalt de pseudo-eindheffing hoog loon. In de aangifte is deze rubriek verwijderd.

Vervallen rubrieken voor een aantal eindheffingen

Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling verplicht en mag u een aantal rubrieken voor de regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen niet meer gebruiken. Het gaat om de rubrieken voor de volgende eindheffingen:

- eindheffing loon met een bestemmingskarakter
- eindheffing bezwaarlijk te individualiseren loon
- eindheffing geschenken in natura
- eindheffing bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen

Toen dit bekend werd, was het te laat om de aangifte loonheffingen aan te passen. Daardoor staan de rubrieken nog wel in de aangifte 2015.

Wijziging Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) in Wet langdurige zorg (Wlz)

Door het vervallen van de AWBZ en de invoering van de Wlz is waar nodig de tekst in de aangifte aangepast.

Wijziging Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) in Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong)

De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) verandert in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong). De afkorting blijft gelijk.

Wijziging Wet werk en bijstand (Wwb) in Participatiewet

Door het vervallen van de Wet werk en bijstand (Wwb) en de invoering van de Participatiewet is waar nodig de tekst in de aangifte aangepast.

Premiekorting verrekenen met een aangifte onder een ander subnummer in een eerder aangiftetijdvak

U mag de premiekortingen ruimer verrekenen. U mag nu ook het niet-verrekenende deel van de premiekorting verrekenen met een aangifte die u onder een ander subnummer in een eerder aangiftetijdvak hebt gedaan.

Wijziging 'loonuren' in 'verloonde uren' in ons aangifteprogramma

De teksten in ons aangifteprogramma zijn afgestemd op de termen uit de gegevensspecificatie. Daarom is de term 'loonuren' overal veranderd in 'verloonde uren'. Inhoudelijk is er niets gewijzigd.

Verduidelijking aantal loondagen bij maandaangifte

Bij een aangiftetijdvak van een maand ligt het maximale aantal loondagen tussen de 20 en 23.

Advies over correcties

Wilt u een aangifte corrigeren die u niet hebt gedaan met ons aangifteprogramma? Doe dat dan met dezelfde software en niet met ons aangifteprogramma. Anders krijgen wij onjuiste gegevens binnen.

Verkeerde begindatum inkomstenverhouding bij uitzendkrachten

Heeft u aangifte gedaan voor een uitzendkracht en merkt u later dat u een verkeerde begindatum hebt ingevuld? Dan neemt u de juiste begindatum op vanaf de eerstvolgende aangifte. U hoeft deze datum in eerdere aangiften niet te corrigeren. In de polisadministratie wijzigt de begindatum namelijk automatisch in alle aangiften en correcties die u al voor deze inkomstenverhouding hebt gedaan. Dit geldt alleen voor uitzendkrachten.

Toepassen witte en groene tabel in 1 kalenderjaar

Betaalt u in 1 kalenderjaar aan een werknemer loon waarvoor u de witte tabel gebruikt en loon waarvoor u de groene tabel gebruikt? Dan moet u deze werknemer onder verschillende nummers inkomstenverhouding in de aangifte opnemen. Dat geldt niet alleen als u de 2 soorten loon in hetzelfde aangiftetijdvak uitbetaalt (bijvoorbeeld een ontslaguitkering tegelijk met het laatste reguliere loon), maar ook als u ze in verschillende tijdvakken uitbetaalt (bijvoorbeeld een ontslaguitkering enkele maanden na het ontslag).

9 Digipoort vervangt BAPI-kanaal en FOS-kanaal per 1 maart 2017

Doet u met eigen aangifte- of administratiesoftware aangifte loonheffingen via het BAPI-kanaal of het FOS-kanaal? Dan moet u dit vanaf 1 maart 2017 doen via Digipoort, het beveiligde digitale kanaal van de overheid.

Wat verandert er?

De overheid heeft voor de uitwisseling van elektronische berichten gekozen voor Standard Business Reporting (SBR). Het berichtenverkeer van SBR verloopt via het kanaal van de overheid: Digipoort. Voor de inkomstenbelasting, de vennootschapsbelasting, de btw en intracommunautaire prestaties hebben wij SBR al ingevoerd. Op termijn wordt SBR ook de standaard voor loonheffingen. Als 1e stap in de overgang naar SBR, schaffen wij per 1 maart 2017 het BAPI-kanaal en het FOS-kanaal af: u kunt dan alleen nog aangifte loonheffingen, jaarloonopgaaf en eerstedagsmelding doen via Digipoort.

Wat betekent dit voor u?

Om berichten via Digipoort te kunnen versturen en ontvangen, hebt u het volgende nodig:

- software die geschikt is voor Digipoort
Uw softwareleverancier kan u informeren wanneer de software geschikt is voor Digipoort.
- een PKI-overheid services servercertificaat
U moet er zelf voor zorgen dat u op tijd over een PKI-overheid services servercertificaat beschikt. Hiervoor hebt u de volgende mogelijkheden:
 - U vraagt in overleg met uw softwareleverancier een PKI-overheid services servercertificaat aan.
 - U informeert bij uw softwareleverancier naar mogelijke alternatieven voor een PKI-overheid services servercertificaat.

Hebt u al een PKI-overheid services servercertificaat voor het FOS-kanaal? Dan kunt u dit certificaat ook gebruiken voor Digipoort.

Let op!

Doet u aangifte loonheffingen met ons aangifteprogramma? Dan krijgt u niet met Digipoort en SBR te maken: u kunt voor maximaal 10 inkomstenverhoudingen aangifte blijven doen zoals u gewend bent.

Digipoort voor 1 maart 2017 gebruiken

U kunt Digipoort al voor 1 maart 2017 gebruiken voor het doen van aangifte loonheffingen, jaarloonopgaaf en eerstedagsmelding: vanaf 1 januari 2015 voor standaardberichten en vanaf 7 april 2015 voor grote berichten. U hebt dan een PKI-overheid services servercertificaat nodig en software die geschikt is voor Digipoort én voor SBR.

Meer informatie

Wilt u zich alvast verdiepen in Digipoort en SBR? Kijk dan op www.belastingdienst.nl/sbr. Hier vindt u informatie over SBR en de inkomstenbelasting, de vennootschapsbelasting, btw en intracommunautaire prestaties (ICP). U vindt ook informatie op de internetsite van het Standard Business Reporting Programma, www.sbr-nl.nl, onder andere over het PKI-overheid services servercertificaat.

10 Veranderingen in de heffingskortingen

Arbeidskorting gaat omhoog voor lagere inkomens en omlaag voor hogere inkomens

De arbeidskorting voor lagere inkomens wordt in 2015 verhoogd naar maximaal € 2.220.

Daarnaast wordt de arbeidskorting voor hogere inkomens verder afgebouwd. In 2015 wordt de arbeidskorting verminderd met 4% van het inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking als dit inkomen meer is dan € 49.770 per jaar, maar minder is dan € 100.670. De arbeidskorting is € 184 als het inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking € 100.670 of hoger is.

Deze bedragen gelden voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt en die volledig belasting- en premieplichtig zijn. In de volgende nieuwsbrief vindt u de overige bedragen.

Afbouw algemene heffingskorting gaat omhoog

De algemene heffingskorting wordt in 2015 verhoogd naar maximaal € 2.203.

Daarnaast wordt de algemene heffingskorting verder afgebouwd met 0,32%. Dit betekent dat in 2015 de algemene heffingskorting wordt afgebouwd met 2,32% van het inkomen uit werk en woning, als dit inkomen meer is dan € 19.822 per jaar, maar minder is dan € 56.935. Voor 2015 is de algemene heffingskorting maximaal € 2.203 en minimaal € 1.342.

Deze cijfers gelden voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt en die volledig belasting- en premieplichtig zijn. In de volgende nieuwsbrief vindt u de overige cijfers.

Leeftijdsgrens werkbonus gaat omhoog naar 61 jaar

Per 1 januari 2015 mag u de werkbonus pas toepassen als uw werknemer op 31 december 2014 61 jaar of ouder was. De voorgaande jaren was dat al vanaf 60 jaar. De overige voorwaarden zijn gelijk gebleven.

11 Pseudo-eindheffing hoog loon (crisisheffing) vervalt

Met ingang van 1 januari 2015 vervalt de pseudo-eindheffing hoog loon voor werkgevers met werknemers die in 2012 en 2013 meer dan € 150.000 aan loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hadden.

12 Pseudo-eindheffing backservices pensioenen vervalt

De 15% pseudo-eindheffing die u moet betalen als er sprake is van backservice bij een pensioen met een eindloonstelsel, vervalt per 1 januari 2015.

13 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk: contractonderzoek vervalt

Vanaf 1 januari 2015 kunt u alleen nog een beroep doen op de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (s&o) als u een onderneming hebt. Hierdoor komen publieke kennisinstellingen die geen onderneming hebben, niet meer in aanmerking voor de afdrachtvermindering s&o.

