



Courdid nieuwsbrief: prinsjesdag 2021

21 september 2021 was het weer zover: het nieuwe belastingplan werd bekend gemaakt. In deze korte nieuwsbrief vind je wat highlights van interessante nieuwtjes op ons vakgebied.

In deze nieuwsbrief komt aan bod:

- De thuiswerkvergoeding
- Aandelenopties voor werknemers
- IACK voor buitenlands belastingplichtigen
- 30% salarisgrens 2022

Gerichte vrijstelling thuiswerken

Vanwege het feit dat thuiswerken steeds gebruikelijker is geworden, wordt de werkkostenregeling vanaf 1 januari 2022 uitgebreid met een nieuwe gerichte vrijstelling: de thuiswerkvergoeding. Deze vrijstelling geldt voor een vast bedrag van maximaal € 2 per thuisgewerkte dag (dit bedrag wordt vanaf 2023 jaarlijks geïndexeerd). Met deze vergoeding worden bijvoorbeeld de kosten voor extra water- en elektriciteitsverbruik, verwarming, koffie, thee en toiletpapier vergoed.

De thuiswerkvergoeding kan ook worden toegekend in de vorm van een vaste vergoeding per periode.

Net als bij de vaste reiskostenvergoeding is het mogelijk om de “128/214-regel” toe te passen voor de vaste thuiswerkvergoeding. Een werknemer die ten minste 128 dagen per kalenderjaar thuiswerkt, kan een vaste onbelaste thuiswerkvergoeding krijgen op basis van 214 thuiswerkdagen. Werkt de werknemer een deel van de dag vanuit huis en reist de werknemer later die dag naar werk (of andersom), dan dient de werkgever een keuze te maken tussen de onbelaste thuiswerkvergoeding en de onbelaste reiskostenvergoeding.

Voor situaties waarin structureel een deel van de tijd vanuit huis en een deel vanaf de werkplek wordt gewerkt, bestaat de mogelijkheid om een combinatie van de vaste thuiswerkvergoeding en de vaste reiskostenvergoeding toe te passen. In dergelijke gevallen kunnen beide vaste vergoedingen worden toegepast naar evenredigheid van de afgesproken verhouding tussen werken vanuit huis en op de werkplek. Volledigheidshalve merken wij op dat de “128/214-regel” bij parttime werken pro rata toegepast moet worden.



courdid

Employment tax
with a personal fit

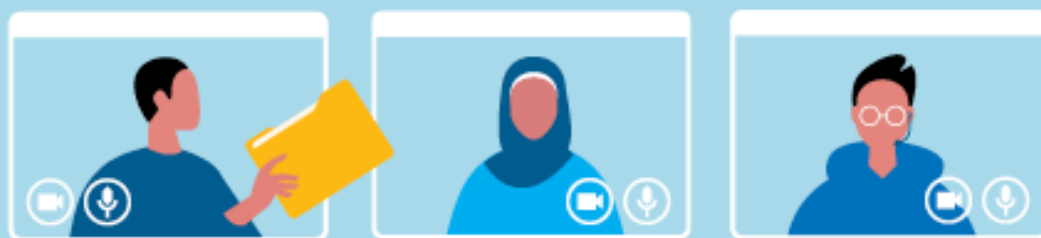


Thuiswerkkostenvergoeding

Maximaal € 2 per dag



Werkgevers kunnen hun medewerkers een vaste reiskostenvergoeding geven zonder dat zij hierover loonheffingen hoeven te betalen. Dit kan vanaf 2022 ook voor thuiswerkkosten. Veel werknemers en werkgevers willen namelijk ook na de coronacrisis afspraken maken om deels thuis te blijven werken. Werkgevers kunnen dan een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 2 per thuisgewerkte dag(deel).



Rekenvoorbeelden

ANTON

Werkt 5 dagen per week
 • 2 dagen thuis
 • 3 dagen op kantoor
 Enkele reisafstand: 20 km

Reiskostenvergoeding € 82
 $3/5e$ van 214 dagen* = 129 dagen
 $129 \text{ dagen} \times (40 \text{ km} \times € 0,19/12)$

Thuiswerkkostenvergoeding € 14
 $2/5e$ van 214 dagen = 86 dagen
 $(86 \text{ dagen} \times € 2)/12$

Anton ontvangt per maand € 96

BOUCHRA

Werkt 4 dagen per week
 • 2 dagen thuis
 • 2 dagen op kantoor
 Enkele reisafstand: 12 km

Reiskostenvergoeding € 33
 $2/5e$ van 214 dagen = 86 dagen
 $86 \text{ dagen} \times (24 \text{ km} \times € 0,19/12)$

Thuiswerkkostenvergoeding € 14
 $2/5e$ van 214 dagen = 86 dagen
 $(86 \text{ dagen} \times € 2)/12$

Bouchra ontvangt per maand € 47

CAMILO

Werkt 3 dagen per week
 • 1 dag thuis
 • 2 dagen op kantoor
 Enkele reisafstand: 3 km

Reiskostenvergoeding € 8
 $2/5e$ van 214 dagen = 86 dagen
 $86 \text{ dagen} \times (6 \text{ km} \times € 0,19/12)$

Thuiswerkkostenvergoeding € 7
 $1/5e$ van 214 dagen = 43 dagen
 $(43 \text{ dagen} \times € 2)/12$

Camilo ontvangt per maand € 15

* De regeling gaat uit van 214 werkdagen per jaar voor een fulltime medewerker, na aftrek van vakantiedagen, ziekte (gemiddeld ziekteverzuim) en feestdagen

Tot en met 2021

Anton kan € 136 per maand ontvangen. Zijn werkgever mag hem reiskostenvergoeding geven voor zijn thuiswerkdagen omdat hij meer dan 128 dagen naar kantoor reist (de 128-dagenregeling): $214 \text{ dagen} \times (40 \text{ kilometer} \times € 0,19)/12$ maanden. De werkgever kan ook alleen een reiskostenvergoeding geven voor de dagen die Anton daadwerkelijk naar kantoor reist.

Tot en met 2021

Bouchra kan alleen de reiskostenvergoeding van € 33 per maand ontvangen. Zij werkt 2 van de 4 dagen op kantoor. Zij reist dus 86 dagen naar kantoor i.p.v. de 102 dagen om aan de 128-dagenregeling te voldoen. Ze krijgt geen reiskostenvergoeding voor al haar werkdagen maar alleen voor de dagen waarop ze reist.

Tot en met 2021

Camilo kan € 12 per maand ontvangen: $3/5$ van 214 dagen = 129 dagen \times (6 kilometer \times € 0,19)/12 maanden. Hij reist 86 dagen naar kantoor t.o.v. de 76 dagen die hij minimaal moet reizen volgens de 128-dagenregeling. Hij krijgt reiskostenvergoeding voor al zijn werkdagen, ook voor zijn thuiswerkdag.



Optierechten op niet onmiddellijk verhandelbare aandelen

Als gevolg van de internetconsultatie ten aanzien van de Wet aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten is voorgesteld om het moment van belastingheffing te verschuiven naar het moment dat de bij uitoefening verkregen aandelen, vervreemd kunnen worden.

Opties uitgeven aan werknemers is een populaire vorm van beloning, met name bij startups. Hoewel dit erg aantrekkelijk lijkt, is het voor startups vaak niet optimaal vanwege de liquiditeitsproblemen.

De werknemers van startups beschikken niet altijd over afdoende liquide middelen op het moment van uitoefening van de opties om de verschuldigde belasting te voldoen.

Door het voorstel om het moment van belastingheffing te verschuiven naar het moment waarop de werknemer de aandelen kan verhandelen, wordt tegemoet gekomen aan de mogelijke liquiditeitsproblemen van werknemers bij startups. Zo wordt het toch aantrekkelijk om aandelenopties als loon te verstrekken op niet vrij verhandelbare aandelen.

Hierbij heeft de werknemer de mogelijkheid om te kiezen voor belastingheffing op het moment van uitoefenen. Deze keuze moet echter wel schriftelijk kenbaar worden gemaakt aan de werkgever en uiterlijk op het moment van uitoefening van het optierecht. Wordt dit niet gedaan, of niet tijdig, dan verschuift het heffingsmoment dus naar het moment waarop de werknemer de aandelen kan verhandelen.



courdid

Employment tax
with a personal fit

Let op: de belastbare waarde wordt bij het opgeschoven heffingsmoment bepaald door de waarde in het economische verkeer van de aandelen ten tijde van het verhandelbaar worden. Dus eventuele waardeinstijgingen van het aandeel na uitoefening van het optierecht vallen zo volledig in de heffing van Box I.

Hierbij geldt ook een aanvullende heffing terzake van bijvoorbeeld dividenden die worden uitgekeerd voorafgaand aan dit heffingsmoment. Dit om grondslaguitholling te voorkomen. Gevolg hierbij is ook dat het betreffende aandelenvermogen ook op een later moment tot het box 3-vermogen gerekend.

Afwijkende waardering optievoordeel als gevolg van verschuiving heffingsmoment

Indien aandelen niet verhandelbaar zijn door bijvoorbeeld een contractuele beperking en (nog) geen sprake is van beursnotering, dan vindt in principe de belastingheffing plaats uiterlijk 5 jaar na de beursnotering. Worden opties met een dergelijke contractuele beperking terzake de verhandelbaarheid na beursgang uitgeoefend dan vindt de belastingheffing in principe plaats uiterlijk 5 jaar na uitoefening van de opties.



courdid

Employment tax
with a personal fit

Inkomensafhankelijke combinatiekorting in buitenlandsituaties

De inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) is een tegemoetkoming voor werkende alleenstaanden en gezinnen, bij wie een kind van jonger dan 12 jaar tot het huishouden behoort. Bij deze gezinnen wordt de heffingskorting onder voorwaarden toegekend aan de minstverdienende fiscale partner.

Op grond van de wet Inkomstenbelasting wordt een persoon die geen inwoner is van Nederland niet als fiscale partner aangemerkt, tenzij sprake is van kwalificerende belastingplicht.

Dit heeft tot gevolg dat buitenlands belastingplichtigen vaak in aanmerking komen voor de IACK, ondanks dat zij feitelijk een partner hebben met een lager inkomen. Ook kan het voorkomen dat beide partners individueel in aanmerking komen voor de IACK, omdat zij fiscaal niet als partners kwalificeren.

Deze situatie gaat in tegen de bedoeling van de wet, daarom wordt voorgesteld om per 2022 een uitzondering te maken voor wat betreft het fiscale partnerbegrip in combinatie met de IACK. Wanneer de partners uitsluitend op grond van hun inwonerschap niet kwalificeren als fiscale partners, worden zij in het kader van de IACK fictief aangemerkt als fiscale partners. Hierdoor zal naar verwachting een groep van circa 6.400 belastingplichtigen niet meer kwalificeren voor de IACK per 2022.



courdid

Employment tax
with a personal fit

Salarisnorm 30% regeling

De salarismax voor de 30%
regeling wordt per 1 januari 2022
verhoogd naar € 39.467
(2021: € 38.961).

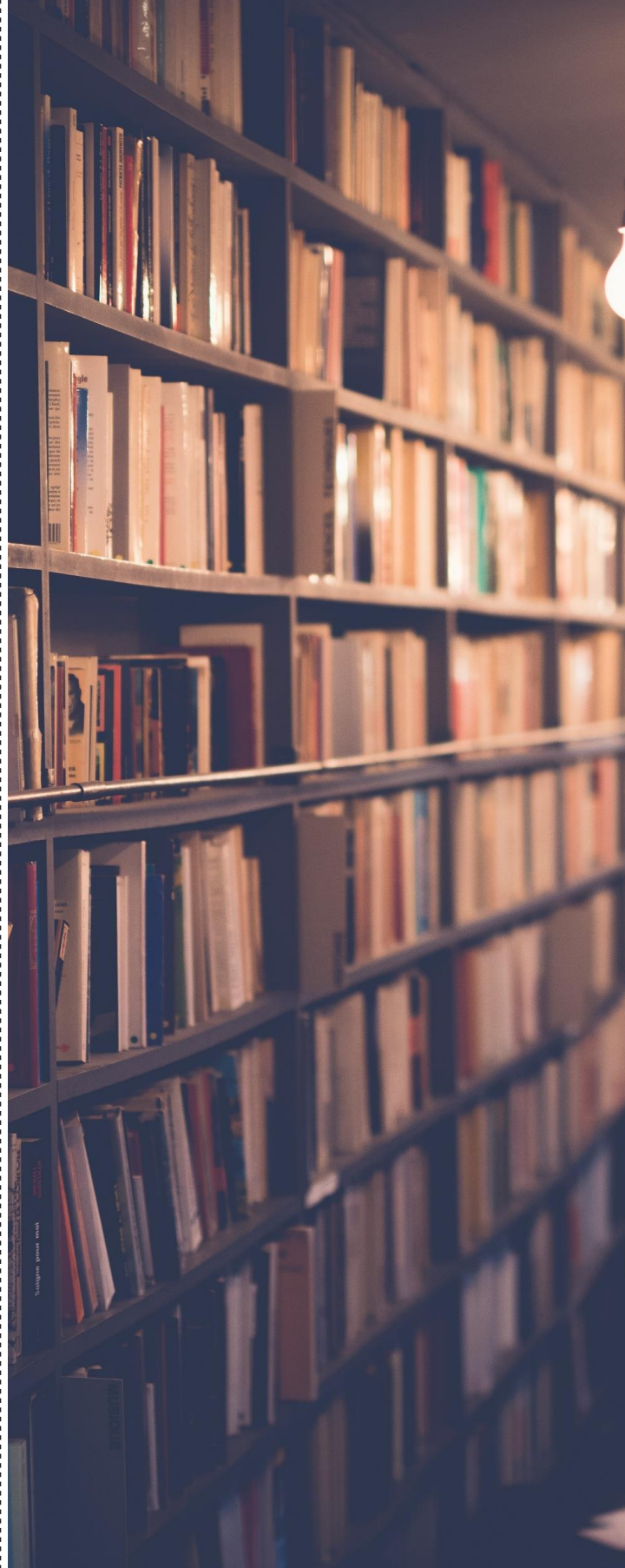
Voor werknemers onder de 30 jaar
die een masterdiploma hebben,
wordt de salarismax € 30.001
(2021: € 29.616).

Indien je graag meer informatie
ontvangt, of indien je vragen hebt,
dan kan je het beste even contact
met ons opnemen. Onze
contactgegevens vind je op de
laatste pagina.



courdid

Employment tax
with a personal fit





**World Trade Center Den
Haag**
Prinses Margrietplantsoen
83
2595 BR Den Haag
Tel: +3170 315 3470
info@courdid.com

