



Courdid nieuws | juni 2012

De afgelopen periode is een aantal wetsvoorstellen gepubliceerd en een aantal wetsvoorstellen is aangenomen. Hieronder hebben we de belangrijkste punten op loonheffingen gebied opgenomen.

Wijziging internationale regels sociale zekerheid bij werkzaamheden in 2 of meer landen

Werknemers die binnen de EU werkzaam zijn in 2 of meer landen, waaronder het woonland, zijn in het woonland sociaal verzekerd indien zij daar een substantieel deel (ten minste 25%) van de werkzaamheden verrichten.

Het 25%-criterium geldt niet indien er sprake is van twee of meer werkgevers, waarvan één werkgever in het woonland is gevestigd. Als een werknemer een werkgever heeft in het woonland en in totaal bijvoorbeeld slechts 5% van zijn tijd werkzaam is in het woonland, dan is de werknemer toch in het woonland sociaal verzekerd.

Deze regeling zal per 28 juni aanstaande wijzigen. Ook ingeval een werknemer een werkgever heeft in het woonland naast een werkgever in een ander EU-land, zal de werknemer ten minste 25% van de werkzaamheden in het woonland dienen te verrichten om in het woonland sociaal verzekerd te zijn. Een "klein" dienstverband in het woonland is dus niet meer voldoende om in het woonland sociaal verzekerd te blijven voor werknemers die nagenoeg volledig in een of meer andere landen werkzaam zijn.

De huidige regels blijven gedurende 10 jaar van toepassing zolang er zich geen wijzigingen in de omstandigheden voordoen. Het is ook mogelijk om de nieuwe regels van toepassing te laten zijn: er moet dan uiterlijk 29 september 2012 een aanvraag worden ingediend bij de autoriteiten waar de werknemer woont, dan hebben de nieuwe regels terugwerkende kracht tot 28 juni 2012. Wordt de aanvraag later ingediend dan 29 september 2012, dan zijn de nieuwe regels van kracht in de maand volgend op de maand dat de aanvraag is ingediend.

Wijziging internationale regels sociale zekerheid voor luchtvaartpersoneel

Vanaf 28 juni aanstaande zijn er nieuwe Europese sociale zekerheidsregels voor de bemanning van luchtvaartpersoneel. Een bemanningslid is sociaal verzekerd waar deze de “thuisbasis” heeft. De “thuisbasis” is de door de exploitant aangewezen locatie waar het bemanningslid in de regel een dienstperiode aanvangt en beëindigt.

Extra werkgeversheffing van 16%

De zogenaamde crisisheffing van 16% is door de Tweede Kamer aangenomen en inmiddels is de regeling nader uitgewerkt. In 2013 zal over looninkomsten van werknemers (inclusief bonussen en aandelen(optie)voordelen) voor zover die in het jaar 2012 (!) meer bedragen dan EUR 150.000, door de werkgever een eindheffing verschuldigd zijn van 16%. Deze heffing geldt alleen voor werkgevers en niet voor zelfstandigen (winst of resultaatgenieters).

De drempel van € 150.000 geldt per inhoudingsplichtige (werkgever), waarbij geldt dat indien sprake is van een werknemer die meerdere werkgevers binnen een concern heeft (zogenaamde verbonden vennootschappen), het inkomen van de verschillende werkgevers bij elkaar dient te worden opgeteld. Ook het loon van een in het buitenland gevestigd concernonderdeel telt mee, indien daarover in Nederland loonbelasting is geheven.

Voor de bepaling of het drempelbedrag van € 150.000 wordt overschreden, is bepalend het loon uit *tegenwoordige* dienstbetrekking van 2012. Het gaat hierbij dus om zowel het structurele loon, alsmede incidentele beloningen (met uitzondering van bijvoorbeeld een ontslagvergoeding). Het eindheffingsloon telt echter niet mee, net zo min als de 30%-vergoeding.

Het loon wordt niet herleid als de dienstbetrekking maar een deel van het jaar heeft bestaan. Voor een werknemer die per april 2012 in dienst is gekomen en over 9 maanden € 140.000 heeft verdiend, is de heffing niet verschuldigd (mits voorheen niet in dienst van een ander concernonderdeel).

Verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd

Vanaf 2014 wordt het fiscaal maximaal toelaatbare pensioen afgestemd op een pensioenleeftijd van 67 jaar. Dat betekent niet dat pensioenregelingen vanaf die datum 67 als pensioenrichtleeftijd moeten kennen. Die leeftijd mag lager liggen, maar dan moeten de opbouwpercentages overeenkomstig worden aangepast.

Inmiddels zijn nieuwe beschikbare premiestaffels op basis van een pensioenrichtleeftijd van 67 gepubliceerd.

Voorstel tot hogere bonus voor in dienst nemen en houden van oudere werknemers en arbeidsgehandicapte werknemers

Met een nieuw wetsvoorstel wil het kabinet werkgevers stimuleren om meer oudere uitkeringsontvangers en arbeidsgehandicapten aan te nemen. Het wetsvoorstel voorziet in de volgende maatregelen:

1. Verhoging van de huidige premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar van € 6.500 naar € 7.000.
2. Verhoging van de huidige premiekorting voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. De premiekorting voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten die tenminste het minimumloon gaan verdienen gaat van € 2.042 naar € 7.000. Voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten die met loondispensatie gaan werken bedraagt de premiekorting € 3.500.
3. De huidige premiekorting voor het in dienst hebben van 62- plussers vervalt en wordt niet vervangen door een werkbonus werkgevers.

Nieuw besluit over keuzerecht buitenlandse belastingplichtigen

Buitenlands belastingplichtigen hebben onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid de hypotheekrente op de in het buitenland gelegen eigen woning in Nederland in aftrek te brengen. Hiervoor dient men te kiezen voor behandeling als binnenlandse belastingplichtige. In een recent besluit heeft de Staatssecretaris de voorwaarden versoepeld, zodat de door de werknemer genoten aftrek van hypotheekrente in latere jaren niet meer kan worden teruggenomen.

Bel ons gerust als je nog vragen hebt,

Hartelijke groet,

Jean-Paul, Martijn, Maurice en Olav



*Courdid
Prinses Margrietplantsoen 83
2595 BR Den Haag
(The Hague) The Netherlands*

*Telephone: +31 (0)70-3153470
Fax: +31 (0)70-3153479
E-mail: info@courdid.com
Website: www.courdid.com*