

Nieuwsbrief mei 2015

mei 2015

30% regeling

Vanaf het jaar 2012 brengt de toepassing van de 30% regeling met zich dat een werknemer niet kwalificeert voor de 30% regeling indien deze gedurende 16 maanden of meer van de 24 maanden voorafgaande aan de tewerkstelling, binnen een straal van 150 km van de Nederlandse grens woonachtig was. De finale jurisprudentie in hoeverre dit een discriminatoire uitkomst betreft, moet nog volgen.

Toepassing van deze regels houdt vooralsnog ook in dat werkgevers ten aanzien van reeds bestaande 30% regelingen die zijn afgegeven voor eerdere tewerkstellingen in Nederland tussentijds de nieuwe regels moeten toetsen en mogelijk zelfs de 30% regeling vóór het einde van de looptijd dienen te stoppen.

Indien de datum van de eerste tewerkstelling (kan dus ook een datum zijn bij een eerdere werkgever!) is gelegen tussen 1 januari 2007 en 1 januari 2012, zal namelijk vanaf de 61^{ste} maand aan de nieuw geïntroduceerde minimum salariseis (in 2015 => EUR 36.705 voor de groep met een leeftijd van 30 jaar en ouder) als ook aan deze 150 km limiet moeten worden voldaan. Indien deze toets niet positief doorstaan wordt, dient de werkgever vanaf de 61^{ste} maand vanaf datum eerste tewerkstelling de 30% regeling – te stoppen. Bij niet naleving hiervan kunnen naheffingsaanslagen loonheffing volgen.

Tip! Mocht als gevolg van de 150 km limiet vanaf de 61^{ste} maand de toepassing van de 30% regeling dienen te worden gestopt, vergeet dan niet tijdig bezwaar te maken tegen de afdracht loonheffing vanaf deze 61^{ste} maand. Dit bezwaar kan ook door de werknemer worden gedaan, daar deze in de meeste gevallen ook de belanghebbende is. Mocht dit bezwaar niet (tijdig) hebben plaatsgevonden, dan kan de werknemer nog bezwaar aantekenen tegen de aanslag volgende op zijn/haar aangifte inkomstenbelasting met als reden de niet toegepaste 30% regeling vanaf de 61ste maand.

RVU

Begin dit jaar is een tweetal rechtbank uitspraken verschenen inzake de vraag of sprake is van een RVU werkgeversheffing van 52%. In beide uitspraken was sprake van een noodzakelijke reorganisatie als gevolg van de economische omstandigheden. In een van de uitspraken was de conclusie dat ondanks een

noodzakelijk geachte reorganisatie de werkgeversheffing van 52% verschuldigd was. Het niet toepassen van een objectief criterium (zoals bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel) maar het toepassen van een meer subjectieve non-activiteitsregeling, waarbij specifiek voor de groep met de leeftijd van 57 jaar en ouder op vrijwillige basis geopteerd kon worden voor eerdere uitdiensttreding, kon volgens de rechtbank tot geen andere conclusie leiden dan toepassing van de RVU-heffing. Ondanks dat dit, zoals de rechtbank expliciet aangaf, voor de belanghebbende een draconische heffing was.

Naar onze mening gaan de belastingdienst en rechtbank hier te ver en gaan ze voorbij aan het ultieme doel van deze regeling namelijk het bestrijden van vut-achtige regelingen. Houdt er dus rekening mee dat ook bij noodzakelijke bedrijfsreorganisaties de RVU werkgeversheffing niet altijd voorkomen kan worden en er duidelijke objectieve niet leeftijdsafhankelijke criteria voor ontslag aanwezig dienen te zijn. Inmiddels heeft de Staatssecretaris van Financiën in reactie op kamervragen laten weten niet voornemens is de RVU heffing in geval van een (noodzakelijke) reorganisatie buiten werking te stellen.

Bedrijfsuitjes en de werkkostenregeling

Er is de laatste tijd enige onrust ontstaan over de externe bedrijfsuitjes en toepassing van de werkkostenregeling. Er werd van verschillende kanten gesuggereerd dat dergelijke bedrijfsuitjes voor wat betreft de kosten van maaltijden en consumpties mogelijk belastingvrij aan de werknemers verstrekt zou kunnen worden. Zeer recent heeft de belastingdienst enkele vragen met antwoorden op haar website gepubliceerd waar de belastingdienst hierin toch enige nuance aanbrengt.

Het standpunt van de belastingdienst is nu dat bij de beoordeling van het karakter van een extern gehouden bedrijfsactiviteit de invulling van het totale programma doorslaggevend is. Overheerst het zakelijke karakter, dan geldt voor de totale kosten van de activiteit de gerichte vrijstelling voor kosten van tijdelijk verblijf en reiskosten. Een teamuitje heeft echter volgens de belastingdienst een consumptief karakter en is dan belast loon. Als voorbeeld wordt hierbij een paintball activiteit genoemd, maar vreemd genoeg ook een nieuwjaarsreceptie met de gebruikelijke toespraak inzake het uit te stippelen toekomstig beleid en een volgend feest na afloop van een studiedag. De kosten van het paintballen, het diner, de receptie en het feest met de daarbij behorende drankjes zijn dan belast loon. Gesteld is bij de nieuwjaarsreceptie dat afhankelijk van het programma en de duur van de onderdelen een andere conclusie kan gelden.

Overheerst bij een extern bedrijfsuitje het zakelijk karakter dan wel indien het een sociaal-maatschappelijk getint bedrijfsuitje betreft dan geldt in ieder geval de vrijstelling voor wat betreft de reis- en verblijfskosten. Waar nu precies bij de overige externe uitjes de grenzen liggen, is nu helaas nog steeds niet geheel duidelijk. Zaak is in ieder geval om goed naar de invulling van het programma te kijken en hierbij goed de zakelijkheid ervan te belichten.

Vragen?

Als je vragen hebt, neem dan gerust contact met ons op.

Hartelijke groeten,

Jean-Paul, Martijn, Neetu, Olav en Marlies



Courdid
Prinses Margrietplantsoen 83
2595 BR Den Haag
The Netherlands

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

