

Webcast series 'State of Tax'

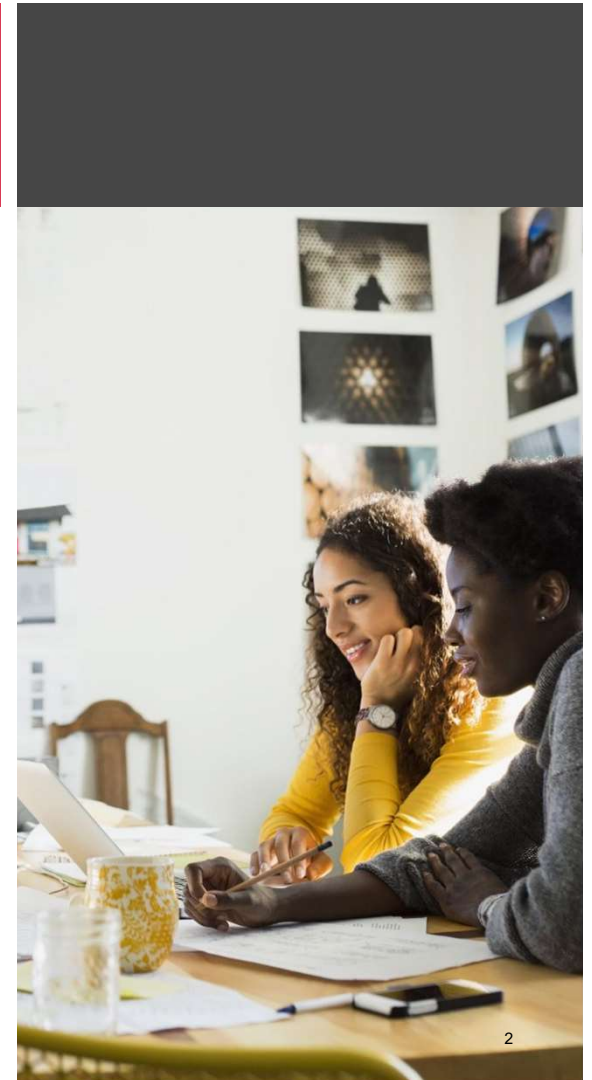
# Loonbelasting

Presentatie door **Maaike Damen**, **Henk van Keersop** en  
**Jaap Verdegaal**  
1 oktober 2020



# Introductie

- Dit webinar werkt het best via Google Chrome
- Via de button '**[Chat]**' kun je een vraag stellen.
- Ook kunt u een vraag stellen via het evaluatieformulier.
- We maken gebruik van pollvragen tijdens de uitzending.
- Wordt dit webinar live bekeken, dan komt u in aanmerking voor 1 PE-punt
- De slides en opname worden achteraf gedeeld



# Agenda

1. Eigenrisicodragerschap Ziektewet en WGA
2. Thuiswerken: “Hoe dan?”
3. Duurzame inzetbaarheid en ontslag

# Kader werknemersverzekeringen

- Werknemers zijn verplicht verzekerd tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid via:
  - de Ziektewet (ZW) → ZW-uitkering
  - de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) → WGA- of IVA-uitkering
- De werkgever draagt voor deze werknemersverzekeringen de volgende premies af:
  - de premie Aof (basispremie)
  - de premie Werkhervattingskas (Whk)
    - premiecomponent voor ZW-lasten (art. 40-1-a Wfsv en art. 63a e.v. ZW)
    - premiecomponent voor WGA-lasten (art. 40-1-b Wfsv en art. 82 e.v. Wet WIA)
- Werkgevers kunnen eigenrisicodragers (ERD) worden voor de ZW en/of WGA.

# Hoe ontstaan uitkeringen?



- Instroomlijsten
- Omslagstelsel

# Hoe wordt de premie vastgesteld?

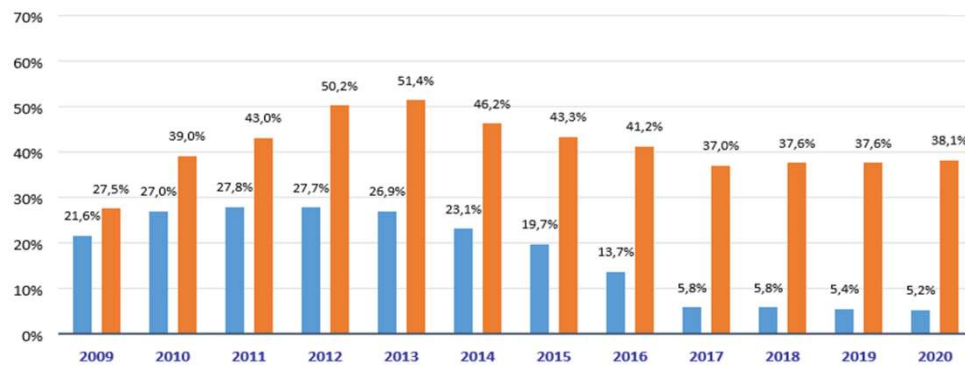
Categorie werkgever (art. 38 Wfsv)	Klein	Middelgroot	Groot
Premieplichtige loonsom (bedragen 2021)	≤ € 346.000	≥ € 346.000 en ≤ € 3.460.000	≥ € 3.460.000
Gedifferentieerde premie bestaat uit	Sectorale premie	Gewogen gemiddelde van sectorale premie en individuele premie	Individuele premie (minimum- en maximum premie)
Voor bezwaar vatbare beschikking	Nee - Mededeling	Ja - Beschikking	Ja - Beschikking

# Verdieping premie grote werkgevers

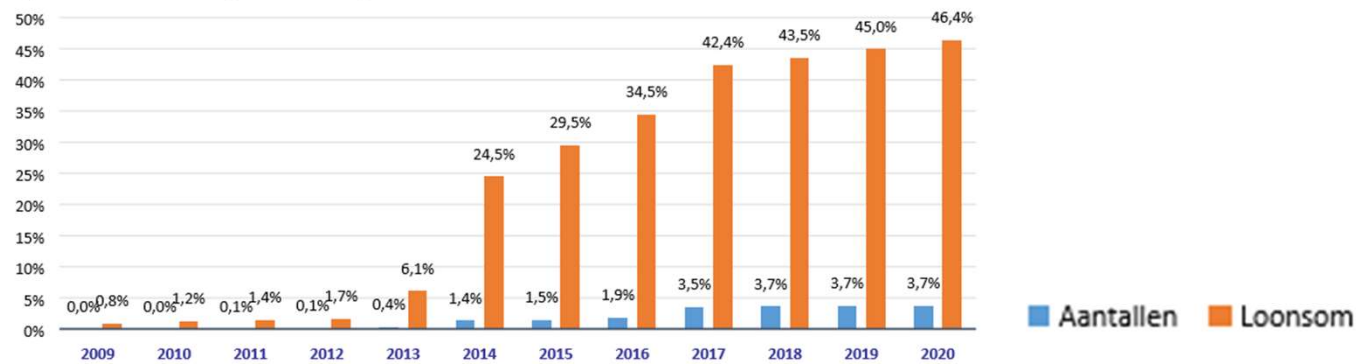
- De individuele premie voor grote werkgevers bestaat uit (cumulatief):
  - een algemeen geldend gemiddeld percentage
    - ZW 0,58% in 2021 (in 2020: 0,52%)
    - WGA 0,78% in 2021 (in 2020: 0,76%)
  - een individueel opslag- of kortingspercentage afhankelijk van het individuele werkgeversrisicopercentage ('de vervuiler betaalt')
    - sturen op processen rondom (preventie van) verzuim en re-integratie
- Alternatief: eigenrisicodragers (ERD) worden voor de ZW en/of WGA.

# Wie zijn eigenrisicodrager?

Figuur 1: Aandeel eigenrisicodragers WGA



Figuur 2: Aandeel eigenrisicodragers ZW





# Financieringsvormen

- Eigenrisicodragers dragen zelf het betalingsrisico voor de ZW-uitkeringen (max. 2 jr) en WGA-uitkeringen (max. 10 jr) aan ex-werknemers.

Financieringsvorm	UWV (ter vergelijking)	Conventioneel herverzekeren	Eigen beheer
Financiering	Omslagstelsel: Uitkeringen uit het jaar T-2 worden omgeslagen over de publiek verzekerde premie loonsom in het jaar T.	Rentedekkingsstelsel: Betaling van premie aan verzekeraar dekt kosten toekomstige uitkeringen.	Garantieverzekering voor dekking faillissementsrisico. Toekomstige uitkeringen worden uit eigen middelen betaald. Voorziening op balans noodzakelijk.
Eigen activiteiten	Beperkt	Veel (uitbesteden)	Veel (uitbesteden)
Regie werkgever	Geen	Veel	Veel
Financieel belang	Voor UWV	Voor verzekeraar	Voor werkgever

# Verantwoordelijkheden en verplichtingen

- Verantwoordelijkheden en (administratieve) verplichtingen
- Tijdens het ERD ZW (max. 2 jr) bijv.:
  - beoordelen recht op uitkering, hoelang en hoe hoog de uitkering is
  - betaling van de uitkering
  - verzuimbegeleiding, re-integratie en bijhouden verzuimadministratie
- Tijdens het ERD WGA (max. 10 jr) bijv.:
  - betaling van de uitkering
  - betaling en begeleiding van re-integratie
  - erop toezien dat ex-werknemer zich aan verplichtingen houdt

# Voorwaarden eigenrisicodragerschap

- Ingangsdatum: 1 januari of 1 juli van een kalenderjaar (13 wkn van tevoren indienen).
- ERD ZW: ARBO-verklaring arbodienstverlener of bedrijfsarts (art. 40-1-a Wfsv).
- ERD WGA: garantieverklaring erkende bank of verzekeraar (art. 40-2 Wfsv), behoudens overheidswerkgevers (art. 40-3 Wfsv).
- Niet ERD beëindigd of geëindigd in de 3 jr voorafgaand aan de ingangsdatum (art. 40-4 Wfsv).
- Adviesrecht OR bij de keuze voor ERD ZW/WGA (art. 25-1-m WOR).

# Voordelen eigenrisicodragerschap

- Geen inlooprisico ('een schone lei').
- Meer grip op ziekteverzuim.
- Grotere kans verkorten uitkeringsduur van ZW- en WGA-uitkeringen.
- Zelf dragen van het betalingsrisico voor ZW- en WGA-uitkeringen *kan* leiden tot lagere kosten.
- Betere 'employee experience' bij begeleiding van de ex-werknemer door de ex-werkgever.

# Agenda

1. Eigenrisicodragerschap Ziektewet en WGA
2. Thuiswerken: “Hoe dan?”
3. Duurzame inzetbaarheid en ontslag

# Thuiswerken

- Van noodgedwongen naar structureel



# De Corona maatregelen

## Tijdelijke maatregelen

- De reiskostenvergoeding mag worden voortgezet tot 1-1-2021
  - mits de werknemer vóór 13 maart 2020 heeft gekozen
- Overige (vaste) kostenvergoedingen mogen worden doorgezet tot 1-1-2021
- Het werkkostenbudget is iets opgehoogd

# Thuiswerken

## FNV: nu thuiswerken langer duurt, is regeling noodzakelijk

Door José Kager  
28 augustus 2020

**Kort**  
**OVERSIED**  
**Ambtenaren krijgen thuiswerkvergoeding**  
De ruim 120.000 Rijksambtenaren krijgen voor de periode vanaf half maart nu het eerste van het jaar een thuiswerkvergoeding van € 2 per dag. Dit bedrag wordt betaald uit het personeelskostenplan. Ook bij andere overheidsinstellingen wordt dit bedrag betaald.  
Ambtenaren kunnen ook € 200 krijgen voor de eerste twee maanden van thuiswerken.  
De bijdrage aan de pensioenen wordt met het nu bescheiden bedrag van € 2000.

**Thuiswerken**  
Als iedereen die thuis kan werken... 13 600 extra dag vanuit huis gaat werken kan optische... de situatie voor Covid-19, levert dat de samenleving zo'n vier miljard euro op. Deze kostenbesparing zit bij werkgevers en werknemers, maar ook in de samenleving als geheel. De uitkomst van CO2 daartoe met 606 miljoen. Dat blijkt uit het PwC-onderzoek 'The costs and benefits of working from home'. Afschieting voor het onderzoek is het massale thuiswerken sinds het uitbreken van de coronacrisis en de verwachting dat dit thuiswerken in de toekomst in elk geval voor een deel voortgezet zal worden. Ook als het op afstand van elkaar werken niet meer nodig zal zijn.

NIEUWS DE KOSTEN VAN THUISWERKEN

## Vakbond: thuiswerken, dan ook vergoedingen in de cao

Nu thuiswerken een structureel karakter lijkt te krijgen, legt vakbond FNV een thuiswerkregeling op de cao-tafels. Als het aan de bond ligt, gaat de werkgever meebetalen aan al die kopjes koffie die we thuis drinken en printjes die we er maken.

Marieke de Ruiter 28 augustus 2020, 5:00

**Thuiswerken kost € 2 per dag**  
Thuiswerken kost mogelijk € 2 per dag per persoon extra tot € 42,00 per maand. Dit deze ontbreker kost het Nibud nu het op een zij activas van diverse kosten.  
Thuiswerkvergoedingen worden nu vaak betaald uit de cao. Het Nibud heeft de volgende kosten berekend:  
• Elektriciteitskosten  
• Internetkosten  
• Gaskosten  
• Koffie (max 10 kopjes per werkdag)  
• Bureaustoel  
• Afvalkosten van papier en ink

**Niederlander wil ook na coronacrisis blijven thuiswerken**  
19 jun 2020 09:00  
Nieuws 21 jun 2020 09:00

**rtlnieuws**



# Wettelijke spelregels

## Wettelijke spelregels

De werkkostenregeling kent geen specifieke vrijstelling voor het thuis werken:

- gerichte vrijstelling voor noodzakelijke apparatuur e.d.
- gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen
- vrije ruimte werkkostenregeling

# Noodzakelijke apparatuur

## Art. 31a, lid 2, onderdeel g van de Wet LB

- Gereedschappen, computers, mobieltjes en dergelijke, inclusief bijbehorend datatransport en programmatuur
- Voor wat de werkgever redelijkerwijs noodzakelijk acht
- Teruggaveplicht (of vergoeding restwaarde) indien de voorziening niet langer noodzakelijk is
- Verbod op cafetarisieren

Voorbeelden: 2<sup>e</sup> beeldscherm, internet, printers,

# Arbovrijstelling

## Art. 31a, lid 2, onderdeel h van de Wet LB jo. art. 8.4a, lid 1, onderdeel a van de URLB

- Gerichte vrijstelling: zowel verstrekken, als ter beschikking stellen, als vergoeden
- Structurele afspraak van thuiswerken
- Op basis van een ARBO-plan en een RI&E
- Op een werkplek met arboverantwoordelijkheid
  - goed werkblad
  - goede stoel
  - goede verlichting
- Geen aanmerkelijke privé besparing voor de werknemer
- Geen eigen bijdrage werknemer?

Voorbeelden: bureau(-stoel), verlichting, voetensteun

# Werkkostenbudget

## Art. 31a, lid 2, aanhef van de Wet LB

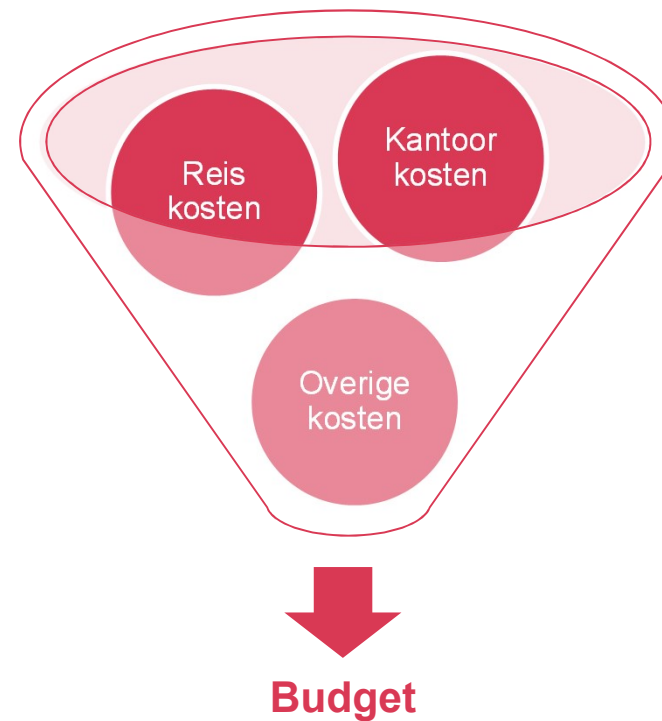
- Vrije ruimte werkkostenregeling

Loonsom:	t/m € 400.000	> € 400.000
2019	1,20%	1,20%
2020	3,00%	1,20%
2021	1,70%	1,18%

# Plan van aanpak

## Variabelen

- Wat is het budget?
- Waar wil je naar toe?
- Korte en lange termijn?
- Afspraken met Belastingdienst?



# Agenda

1. Eigenrisicodragerschap Ziektewet en WGA
2. Thuiswerken: “Hoe dan?”
3. Duurzame inzetbaarheid en ontslag

# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

- I. Verruimen gerichte vrijstelling scholingskosten
- II. Wetsvoorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen
- III. Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid
- IV. Regeling voor vervroegde uittreding



# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

## I. Verruiming gerichte vrijstelling scholingskosten

- Belastingplan 2021: verruimen gerichte vrijstelling scholingskosten
  - betreft: art. 31, lid 1, onderdeel g van de Wet LB
    - vroegere arbeid
  - ziet op: art. 31a, lid 2, onderdeel d van de Wet LB
    - opleiding of studie met het oog op verwerven van inkomen uit werk en woning
  - niet op: art. 31a, lid 2, onderdeel c van de Wet LB
    - onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking.



# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

## II. Wetsvoorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

1. Afkoop van een bedrag ineens bij ouderdomspensioen
2. Versoepeling regeling voor vervroegde uittreding
3. Verruiming verlofsparen

# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

## II. Wetsvoorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

1. bedrag ineens
  - a. ouderdompensioen
  - b. keuzerecht deelnemer
  - c. max 10%
  - d. bij ingaan uitkeringsfase
  - e. geen stapeling hoog-laagpensioen
  - f. afkoopgrens
  - g. toestemming partner
  - h. deeltijdpensioen

Pensioenwet art. 69a & Wet verplichte beroepspensioenregeling art. 80b

# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

## II. Wetsvoorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

### 2. RVU

- a. tijdelijke regeling
- b. 3 jaar voor aow-leeftijd
- c. netto aow-uitkering
- d. einddatum toekenning 31 december 2025

Art. 32ba, lid 7 en lid 8 en art. 39j van de Wet LB.

# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

## II. Wetsvoorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

3. verlofsparen
  - a. van 50 naar 100 weken
  - b. bovenwettelijk verlof

Art. 11, lid 1, onderdeel r, onder 1 van de Wet LB

# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

## III. Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Voorwaarden:

- Arbeidsovereenkomst is (gedeeltelijk) beëindigd wegens langdurige ziekte
- werknemer heeft recht op transitievergoeding
- werkgever heeft transitievergoeding betaald
- aanvraag is gedaan binnen 6 maanden na betaling transitievergoeding

Regeling geldt vanaf 1 april 2020

Art. 7:673e BW en Regeling compensatie transitievergoeding

# Duurzame inzetbaarheid en ontslag

## IV. Regeling voor vervroegde uittreding ('RVU')

- wettelijke definitie: een regeling die of een gedeelte van een regeling dat uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van een pensioenregeling/ AOW-uitkering te voorzien in een of meer uitkeringen die de werknemer in staat stelt te overbruggen tot aan datum ingang pensioen/AOW.
- pseudo-eindheffing 52%
- desgewenst beoordeling inspecteur
- ontslag leeftijd gerelateerd?
- 70% toets

Art. 32ba van de Wet LB en de Handreiking voor de interpretatie van het begrip "Regeling voor vervroegde uittreding"

# Afsluiting

- Heeft u nog vragen?
- Kijk deze webcast terug op een later moment.
- Blijf op de hoogte: meld u aan voor onze PwC Belastingnieuwsbrief op [pwc.nl](https://www.pwc.nl)
- De webcastserie 'State of Tax' gaat verder, kijk op [pwc.nl/evenementen](https://www.pwc.nl/evenementen)
- Vul het evaluatieformulier in



# Evaluatie

- Hoe waardeert u dit webinar in een schaal van 1 tot 10?
- De inhoud was relevant (Geheel mee eens/Mee eens/Neutraal/Mee oneens/Geheel mee oneens)
- Heeft u nog opmerkingen of suggesties voor ons?
- Heeft u nog specifieke vragen waarvoor u wilt dat wij contact met u opnemen?



# Contact



**Maike Damen**

T: +31 (0)6 5117 6113

E: [maaike.damen@pwc.com](mailto:maaike.damen@pwc.com)



**Henk van Keersop**

T: +31 (0)6 22 85 13 14

E: [henk.van.keersop@pwc.com](mailto:henk.van.keersop@pwc.com)



**Jaap Verdegaal**

T: +31 (0)6 3084 6298

E: [jaap.verdegaal@pwc.com](mailto:jaap.verdegaal@pwc.com)



Dank voor uw aandacht!

[pwc.com](https://www.pwc.com)



©© 2020 PwC. Alle rechten voorbehouden. Niet voor verdere verspreiding zonder toestemming van PwC. "PwC" verwijst naar het netwerk van lidfirma's van PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), of, zoals de context vereist, individuele lidfirma's van het PwC-netwerk. Elke member firm is een aparte juridische entiteit en treedt niet op als agent van PwCIL of een andere member firm. PwCIL levert geen diensten aan klanten. PwCIL is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een van zijn lidfirma's, noch kan het de uitoefening van hun professionele oordeel controleren of hen op enigerlei wijze binden. Geen enkele lidfirma is verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een ander lidfirma, noch kan het de uitoefening van het professionele oordeel van een ander lidfirma controleren of op enigerlei wijze een ander lidfirma of PwCIL binden.