



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2021

Uitgave 1

27 november 2020



Nieuwsbrief

Loonheffingen 2021

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2021. Wij verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen 2020' (hierna: Handboek 2020). U vindt het Handboek 2020 op belastingdienst.nl/loonheffingen.

Het 'Handboek Loonheffingen 2021' zullen we zo spoedig mogelijk publiceren.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 Vrije ruimte werkkostenregeling 2021
- 2 Verruiming gerichte vrijstelling studie en opleiding
- 3 Lagere bijtelling privégebruik elektrische auto met geïntegreerde zonnepanelen (zonnecelauto)
- 4 Tijdelijke versoepeling van de rvu-heffing.
- 5 Aow-leeftijd in 2021
- 6 Overgangsrecht levensloopregeling
- 7 Zorgbonus
- 8 Verduidelijking begrip publieke kennisinstellingen voor de afdrachtvermindering S&O
- 9 Wijzigingen in de aangifte loonheffingen

1 Vrije ruimte werkkostenregeling 2021

Met ingang van 2021 bedraagt de vrije ruimte voor de werkkostenregeling per inhoudingsplichtige 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 plus 1,18% van het restant van die loonsom.

Tijdelijke verruiming vrije ruimte voor het jaar 2020

In het kader van de noodmaatregelen coronacrisis is er een tijdelijke verruiming van de vrije ruimte. Voor het jaar 2020 wordt uitgegaan van een vrije ruimte die voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom 3% van dat deel van die loonsom bedraagt. Voor het restant van de fiscale loonsom dat meer bedraagt dan € 400.000 blijft het percentage in 2020: 1,2%.

2 Verruiming gerichte vrijstelling studie en opleiding

Er is een gerichte vrijstelling voor vergoedingen en verstrekkingen die worden gebruikt voor kwalificerende scholing (zie paragraaf 2.1.4 van het Handboek 2020). Als een werknemer binnen de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling scholing volgt, dan zijn hierover geen loonheffingen verschuldigd. Nu geldt dat een inhoudingsplichtige voor een ex-werknemer in de regel geen gebruik kan maken van de gerichte vrijstelling voor scholing omdat sprake is van 'vroegere arbeid'.

Door de huidige crisis (COVID-19) wordt het belang van scholing nog meer benadrukt. De gerichte vrijstelling voor scholing geldt vanaf 1 januari 2021 daarom ook bij vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die voortvloeien uit vroegere arbeid. De verruiming ziet op vergoedingen en verstrekkingen voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen. Hiermee vallen vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemer van wie afscheid is of wordt genomen ook onder de reikwijdte van de gerichte vrijstelling voor een opleiding of studie, voor zover dat niet al mogelijk is. De verruiming ziet niet op vergoedingen en verstrekkingen voor onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden van de dienstbetrekking (zie paragraaf 20.1.3. van het Handboek 2020).

De verruiming van de vrijstelling geldt als de inhoudingsplichtige aan de (ex-)werknemer scholingskosten wil vergoeden, bijvoorbeeld als onderdeel van een sociaal plan. De verruiming heeft niet als doel om iets te wijzigen aan de bestaande mogelijkheden, zoals de mogelijkheid om al eerder tijdens het dienstverband gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Door de verruiming kan de werknemer die een scholingsbudget heeft en dit ook nog mag gebruiken nadat het dienstverband is afgelopen – als hij bij werkloosheid bijvoorbeeld zelfstandige is geworden of bij een andere inhoudingsplichtige werkt – met dat scholingsbudget vrijgestelde scholing volgen.

De Belastingdienst zal op dezelfde manier beoordelen of sprake is van een opleiding of studie die wordt gevolgd met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, als op dit moment gebeurt wanneer sprake is van tegenwoordige arbeid.

Meer informatie vindt u in de handreiking '[Scholingskosten in de loonheffingen](#)'.

3 Lagere bijtelling privégebruik elektrische auto met geïntegreerde zonnepanelen (zonnecelauto)

Met ingang van 1 januari 2021 wijzigt de bijtelling auto van de zaak zonder CO₂-uitstoot. Door deze wijziging wordt de korting op de bijtelling verlaagd tot 10%. Voor auto's zonder CO₂-uitstoot met een datum 1^e toelating op of na 1 januari 2021 geldt zo een verlaagde bijtelling van 12%. Daarvoor geldt de korting van 10% alleen over de eerste €40.000 cataloguswaarde. Voor het deel van de grondslag boven € 40.000 wordt geen korting gegeven en geldt de algemene bijtelling van 22%.

De korting op de bijtelling is niet gemaximeerd voor waterstofauto's. De korting is dan van toepassing op de volledige cataloguswaarde. Dat geldt vanaf 1 januari 2021 ook voor elektrische auto's met geïntegreerde zonnepanelen waarbij de voor de aandrijving benodigde energie wordt opgeslagen in een accupakket dat geen lood bevat en de zonnepanelen een vermogen hebben van ten minste 1 kilowattpiek, zogenaamde zonnecelauto's. Voor beide soorten auto's bedraagt de korting op de bijtelling steeds 10% van de cataloguswaarde, dat resulteert in een verlaagde bijtelling van 12%.

De korting op de bijtelling is wel gemaximeerd voor elektrische auto's die geen zonnecelauto zijn. Over het meerdere wordt dan geen korting gegeven.

Voorbeeld

Uw werknemer krijgt van u een elektrische auto met geïntegreerde zonnepanelen (zonnecelauto) ter beschikking.

De datum 1^e toelating is 1 februari 2021. De grondslag voor de bijtelling is € 85.000.

Het loontijdvak van de werknemer is een maand.

Hij betaalt u elke maand een eigen bijdrage van € 200.

De bijtelling per maand is dan:

$((€ 85.000 \times 12\%): 12) - € 200 = € 650$

Voorbeeld

Uw werknemer krijgt van u een elektrische auto (geen zonnecelauto) ter beschikking.

De datum 1^e toelating is 1 februari 2021. De grondslag voor de bijtelling is € 85.000.

Het loontijdvak van de werknemer is een maand.

Hij betaalt u elke maand een eigen bijdrage van € 200.

De bijtelling per maand is dan:

$((€ 40.000 \times 12\%) + ((€ 85.000 - € 40.000) \times 22\%)): 12 = € 1.225$, minus € 200 = € 1.025

4 Tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing.

Als onderdeel van het pensioenakkoord wordt met ingang van 1 januari 2021 voor regelingen voor vervroegde uittreding (rvu-regelingen) de zogenaamde tijdelijke rvu-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de rvu-heffing van 52% voor u als werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de rvu onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven. De tijdelijke versoepeling is bedoeld om u als werkgever de mogelijkheid te geven om oudere werknemers die bijvoorbeeld niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, tegemoet te komen.

De voorwaarden voor de rvu-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- de uitkering ingevolge de rvu-regeling wordt toegekend in (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer;
- het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend;
- de rvu-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden;
- de werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt;
- de rvu-drempelvrijstelling bedraagt maximaal een bedrag dat, na vermindering van loonbelasting en premie volksverzekeringen, gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

Wanneer u als werkgever eerder dan 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een rvu uitbetaalt, bent u de reguliere rvu-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van het bedrag dat boven de rvu-drempelvrijstelling uitkomt, bent u als werkgever de reguliere rvu-heffing verschuldigd.

Voorbeeld

In dit voorbeeld wordt uitgegaan van een drempelvrijstelling van € 1.767 per maand. Een werknemer bereikt op 20 juni 2024 de AOW-leeftijd. De werknemer ontvangt op 1 juli 2021 een eenmalige RVU-uitkering van de werkgever. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 19 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling. De vrijstelling bedraagt € 63.612 (36 maanden maal € 1.767).

NB: indien de eenmalige RVU-uitkering vóór 20 juni 2021 wordt ontvangen is er geen drempelvrijstelling van toepassing, omdat de uitkering meer dan 36 maanden vóór het bereiken van de AOW-leeftijd wordt ontvangen.

De rvu-drempelvrijstelling geldt gedurende de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op basis van overgangsrecht geldt voor de jaren 2026 tot en met 2028 onder de hierna genoemde voorwaarden een uitlooperperiode. Indien een rvu uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk is overeengekomen en de werknemer heeft de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt, kunnen op basis van overgangsrecht hieruit nog uitkeringen worden gedaan in de jaren 2026 tot en met 2028 met gebruikmaking van de rvu-drempelvrijstelling.

U moet vanaf 2021 voor een rvu-uitkering een nieuwe code soort inkomstenverhouding (inkomenscode) gebruiken: code 53 (*Uitkering in het kader van vervroegde uittreding*). Deze code gebruikt u ongeacht of de drempelvrijstelling voor de pseudo-eindheffing van toepassing is. Over de reguliere heffing is en blijft de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing.

5 AOW-leeftijd in 2021

De AOW-leeftijd wordt in 2021 gehandhaafd op 66 jaar en 4 maanden.

6 Overgangsrecht levensloopregeling

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 komen te vervallen. Er is toen overgangsrecht geïntroduceerd voor werknemers, die op 31 december 2011 een levensloopaanspraak hadden met een waarde in het economisch verkeer van € 3.000 of meer (einddatum overgangsrecht 31 december 2021). Op grond van het overgangsrecht geldt dat de werknemer uiterlijk tot 1 januari 2022 de tijd heeft om een bestaande levensloopaanspraak op te nemen. Als de werknemer hier geen gebruik van maakt, is er een fictief genietingsmoment op 31 december 2021. Hierbij geldt dat de (ex-)werkgever inhoudingsplichtig is voor de verschuldigde loonbelasting en premie volksverzekeringen.

Dit overgangsrecht wordt nu aangepast. Voor nog niet opgenomen levensloopaanspraken wordt de datum van het fictieve genietingsmoment vervoegd naar 1 november 2021 ("fictief genietingsmoment"), om zo in elk geval te zorgen dat de levensloopregelingen voor het einde van 2021 zijn afgewikkeld. Ten aanzien van het afwikkelen van de bestaande levenslooptegoeden per 1 november 2021 geldt dat:

- de inhoudingsplicht wordt verlegd naar de instelling, waar het levenslooptegoed is ondergebracht (in plaats van de (ex-)werkgever). Indien de werknemer de aanspraak vóór 1 november 2021 opneemt, blijft de (ex-)werkgever inhoudingsplichtig voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen;
- de instelling geen heffingskortingen (inclusief levenslooptkorting) toepast bij de inhouding van loonbelasting en premies volksverzekeringen over de levensloopaanspraak. Indien van toepassing, kan de werknemer de heffingskortingen in de aangifte inkomstenbelasting 2021 toepassen;
- op het fictieve genietingsmoment de waarde in het economische verkeer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in de heffing wordt betrokken. Als de betreffende werknemer op 1 januari 2021 61 jaar of ouder is, dan wordt de levenslooptkorting aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking;
- de instelling de tabel voor bijzondere beloningen toepast. In aanvulling op paragraaf 7.3.6. van het Handboek 2020 geldt het volgende. Als de instelling het voorgaande jaar geen loonheffing heeft ingehouden ten behoeve van de betreffende werknemers, wordt het jaarloon berekend aan de hand van de waarde in het economische verkeer van de levensloopaanspraak, dan wel aan de hand van deze waarde vermeerderd met andere uitkeringen die in 2021 hebben plaatsgevonden.
- de instelling geen premies werknemersverzekeringen en geen premie inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet is verschuldigd over de levensloopaanspraak;
- dit voor een (ex-)werknemer gevolgen kan hebben voor de heffing van loon- en inkomstenbelasting, premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen.

7 Zorgbonus

Zorgprofessionals, die tussen 1 maart en 1 september 2020 een bijzondere prestatie hebben geleverd vanwege COVID-19, kunnen – indien aan de voorwaarden is voldaan – in aanmerking komen voor een bonus van € 1.000 netto. Deze bonus wordt uitgekeerd aan werknemers, maar ook aan niet-werknemers.

Voor werknemers zal het nettobedrag van € 1.000 geen gevolgen hebben voor de heffing van loon- en inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen, omdat de werkgever op grond van een subsidieregeling van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (vws)¹ de bonus aanwijst als eindheffingsloon en ten laste brengt van zijn vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever een eindheffing verschuldigd van 80% over de overschrijding. De werkgever wordt gecompenseerd voor zowel de bonus als de eventueel verschuldigde eindheffing.

Ook voor niet-werknemers (ook pgb-zorgverleners) wordt geregeld dat deze bonus voor hen geen gevolgen heeft voor de heffing van inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen. Daartoe wordt de huidige eindheffingsregeling voor niet-werknemers uitgebreid, om het mogelijk te maken de zorgbonus als eindheffingsloon aan te merken. De bonus is dan eindheffingsloon, met een eindheffingsstarief van 75% dat de zorginstelling moet betalen. Ook hier geldt dat het Ministerie van vws de zorginstelling compenseert voor zowel de bonus als de af te dragen eindheffing.

De zorginstelling draagt de verschuldigde eindheffing af met de aangifte over het loontijdvak waarin de bonus aan de zorgprofessional wordt uitbetaald. Het bedrag aan verschuldigde eindheffing wordt aangegeven in de rubriek voor verstrekkingen aan anderen dan eigen werknemers.

Zorginstellingen moeten voor niet-werknemers een afzonderlijke administratie bijhouden waaruit blijkt aan wie de bonus is uitgekeerd. Daarnaast delen de zorginstellingen aan de zorgprofessionals die de bonus van hen ontvangen schriftelijk mee dat over de bonus eindheffing van 75% is betaald. Aan deze schriftelijke mededeling worden geen aanvullende voorwaarden gesteld. Voor meer informatie over de zorgbonus, zie www.dus-i.nl/subsidies/bonusregeling.

8 Verduidelijking begrip publieke kennisinstellingen voor de afdrachtvermindering S&O

Publieke kennisinstellingen komen niet in aanmerking voor de S&O-afdrachtvermindering als zij werkzaamheden verrichten met het karakter van speur- & ontwikkelingswerk. In het begrip publieke kennisinstelling is daarvoor de zinsnede ‘zonder winstoogmerk’ opgenomen. In enkele gevallen heeft het begrip ‘zonder winstoogmerk’ bij aanvragers geleid tot onduidelijkheid of zij als publieke kennisinstelling kwalificeren. Om die onduidelijkheid weg te nemen vervalt de zinsnede ‘zonder winstoogmerk’ in de definitie van het begrip publieke kennisinstelling’. De verduidelijking leidt niet tot een inperking van de huidige groep gebruikers van de S&O afdrachtvermindering.

1 Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19.

9 Wijzigingen in de aangifte loonheffingen

Aanleveren contractindicaties

Vanaf 2020 zijn er in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) 3 zogenoemde ‘contractindicaties’:

- Indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- Indicatie schriftelijke arbeidsovereenkomst
- Indicatie oproepovereenkomst

In 2020 moest u de contractindicaties altijd aanleveren (met ‘Ja’ of ‘Nee’) bij de volgende codes soort inkomstenverhouding (inkomenscode):

- 11 Loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet
- 13 Loon of salaris directeuren van een nv/bv, wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen
- 15 Loon of salaris niet onder te brengen onder 11, 13 of 17

De contractindicaties zijn voor de Wab alleen nodig als er sprake is van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW. Vanaf 2021 levert u de 3 contractindicaties alleen nog maar aan als er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat is het geval bij de volgende codes aard arbeidsverhouding:

- 1 Arbeidsovereenkomst (exclusief BBL)
Toelichting: vanaf 2020 geldt deze code ook voor overheidswerknemers (code soort inkomstenverhouding 11) met een arbeidsovereenkomst.
- 10 Wet sociale werkvoorziening (wsw)
- 11 Uitzendkracht
- 82 Payrolling
- 83 Beroepspraktijkopleiding van de BBL

U levert de contractindicaties vanaf 2021 niet meer aan (ook niet met ‘Nee’) bij de volgende codes aard arbeidsverhouding:

- 4 Deelvisser
- 6 Musicus / artiest
- 7 Stagiair
- 18 Publiekrechtelijke aanstelling
- 79 Opting-in regeling
- 81 Overige fictieve dienstbetrekkingen

Toelichting begrip ‘deelvisser’.

Het bleek dat er onduidelijkheid bestond over wat wij bedoelen met ‘deelvisser’ bij de code aard arbeidsverhouding. Met ‘deelvisser’ bedoelen wij het lid van de bemanning dat als beloning aanspraak heeft op een deel van de opbrengt van de visvangst, maar alleen voor zover hij in fictieve dienstbetrekking is op grond van artikel 4, eerste lid, onderdeel f van de Ziektewet. Dus niet voor personen met een arbeidsovereenkomst. Daarvoor gebruikt u code 1.

Nieuwe rubriek: Indicatie publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd

Hiervóór kunt u lezen dat u bij code aard arbeidsverhouding 18 (Publiekrechtelijke aanstelling) geen contractindicaties meer hoeft aan te leveren. Daarmee zou met name het CBS informatie ontberen. Daarom treft u met ingang van 2021 een nieuwe rubriek aan: ‘Indicatie publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd’. Alleen als u code aard arbeidsverhouding 18 hebt ingevuld, vult deze rubriek in met ‘Ja’ of ‘Nee’. In andere gevallen vult u niets in.

