

## Loonheffingen in coronatijd

Vanwege de coronacrisis is er ook een aantal maatregelen getroffen op het terrein van de loonheffingen. Die maatregelen hebben niet alleen betrekking op de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen die een werkgever aan zijn werknemers kan doen. Daarnaast zijn ze ook van toepassing op enkele administratieve verplichtingen. Hierna een kort overzicht.

### Eenmalige verhoging vrije ruimte werkkostenregeling

In 2020 is de vrije ruimte van 1,7% voor de eerste € 400.000 van de loonsom per werkgever eenmalig verhoogd naar 3%. Voor het bedrag boven € 400.000 blijft dat 1,2%. De verhoging is dus maximaal € 5.200. Dat biedt de werkgever mogelijkheden om wat extra's te doen voor zijn werknemers in deze moeilijke tijd, bijvoorbeeld door een bloemetje of cadeaubon te geven. Maar ook kan de werkgever er het gebruik van de thuiswerkplek onbelast mee vergoeden.

### Vergoedingen voor de thuiswerkplek

Er zijn meerdere mogelijkheden om het gebruik van de thuiswerkplek onbelast te vergoeden:

#### 1. Computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur

Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele telefoons en dergelijke apparatuur zijn onbelast, als je in redelijkheid kunt stellen dat deze voorzieningen noodzakelijk zijn voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. De internetverbinding thuis, de printer en cartridges vallen onder 'dergelijke apparatuur'.

#### 2. Inrichting van de werkplek

Het gaat dan bijvoorbeeld om een ergonomisch bureau en ergonomische stoel, maar ook om verlichting. Deze Arbovoorzieningen in de werkruimte thuis zijn onbelast als deze volgen uit de arboverplichtingen. Belangrijk is dat er geen eigen bijdrage van de werknemer wordt gevraagd en dat de inrichting van de thuiswerkplek is opgenomen in het arboplan.

#### 3. Computers, laptops, mobiele telefoons, iPads.

Hulpmiddelen die de werknemer ook buiten de werkplek op kantoor (bijvoorbeeld thuis) kan gebruiken en die hij/zij voor 90% of meer zakelijk gebruikt, zijn onbelast. Dit kan gelden voor computers, laptops, mobiele telefoons, iPads en gereedschappen die op zich niet noodzakelijk zijn, maar die de werknemer wel voor ten minste 90% zakelijk gebruikt.

#### 4. Gas, water en elektriciteit, koffie en thee

Een vergoeding van de kosten die de werknemer maakt om thuis te werken, denk aan extra gas, water en elektriciteit, koffie, thee en dergelijke kan ten laste worden gebracht van de vrije ruimte.

## Vaste reiskostenvergoeding

Voor reiskosten voor woon-werkverkeer kan er een vaste onbelaste vergoeding worden betaald. Het reispatroon zal door de coronacrisis bij veel werknemers veranderen, bijvoorbeeld doordat zij vaker thuiswerken. Desondanks mag men in deze 'thuiswerktijden' blijven uitgaan van het reispatroon waarop de vergoeding al gebaseerd was.

## Andere vaste kostenvergoedingen

Onder voorwaarden mag voor bepaalde kosten een vaste, onbelaste kostenvergoeding gegeven worden, die niet ten koste gaat van de vrije ruimte. Vanwege het thuiswerken kan het zo zijn dat de werknemer bepaalde kosten niet meer maakt. Dan mag de vaste vergoeding 6 weken doorbetaald worden en daarna slechts voor zover de kosten nog steeds worden gemaakt. Is dat het geval, dan mag men de vaste vergoeding voor deze kosten doorbetalen. Worden er geen kosten meer gemaakt, dan moet men de vergoeding voor deze kosten stopzetten, belasten of ten laste van de vrije ruimte brengen.

## Maaltijden

Bij werknemers die op de zaak een lunch of avondmaaltijd krijgen, wordt er € 3,35 bij het loon geteld of ten laste van de vrije ruimte gebracht. Als de werknemers thuiswerken, missen zij het voordeel van de verstrekte maaltijd. Er hoeft dan niets meer te worden bijgeteld of ten laste van de vrije ruimte te worden gebracht. Ook kan men stoppen met het inhouden van een eventuele eigen bijdrage bij de werknemers.

## Administratieve verplichtingen

Het kan zijn dat het in deze coronatijd lastig is om de identiteit van de werknemer vast te stellen aan de hand van een origineel identiteitsbewijs. Maar als men dat niet (tijdig) doet, kan dit leiden tot een hoger belastingtarief. De Belastingdienst zal in deze situaties een soepel standpunt innemen als de werkgever of de werknemer de tekortkoming in de administratieve verplichting herstelt, zodra dit kan. Voor de identificatieplicht betekent dit dat men het hogere tarief niet hoeft toe te passen, als de identiteit van de werknemer alsnog maar wordt vastgesteld, zodra dat redelijkerwijs mogelijk is.

## Coulance in verband met hoge WW-premie

Sinds 1 januari jl. betaalt men onder de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten.

Maar men mag de lage WW-premie ook afdragen, als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (niet zijnde een oproepovereenkomst) nog niet schriftelijk is vastgelegd, of als de arbeidsovereenkomst of het addendum nog niet door beide partijen is ondertekend. Uiterlijk vóór 1 juli 2020 moet voor deze werknemers de door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of het door beide partijen ondertekende schriftelijke addendum in de loonadministratie aanwezig zijn. Daaruit moet ook blijken dat de werknemer al op uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst was. Als niet voor 1 juli 2020 aan deze

voorwaarden is voldaan maar de arbeidsovereenkomst wel voortduurt na 30 juni, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.

## Geen herziening achteraf bij overwerk

Bij vaste contracten voor minder dan 35 uur per week betaalt men met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie als de werknemers in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Dit leidt nu tot onbedoelde effecten als er vanwege het coronavirus veel extra overwerk nodig is. Daarom hoeft de werkgever over het kalenderjaar 2020 de lage WW-premie niet te herzien op grond van de 30% herzienings situatie.

## Aanvraagtermijn doelgroepverklaring LKV verlengd

Om een Loonkostenvoordeel (LKV) te ontvangen is een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. Hij of zij moet deze verklaring aanvragen binnen 3 maanden nadat hij/zij bij de werkgever in dienst is getreden. Omdat het door de coronacrisis soms niet lukt om de aanvraag tijdig te doen, is de termijn met 3 maanden verlengd. Is de werknemer tussen 1 januari 2020 en 1 juni 2020 bij de werkgever in dienst getreden, dan geldt nu een aanvraagtermijn van 6 maanden voor alle doelgroepverklaringen.

## Verlaging gebruikelijk loon bij omzetsdaling

Houdt de ondernemer ten minste 5% aandelen van een vennootschap? Dan is hij een zogenoemde aanmerkelijkbelanghouder en moet hij ten minste loonbelasting betalen over het gebruikelijk loon. Vanwege de grote omzetverliezen in sommige sectoren door de coronacrisis is het voor het jaar 2020 toegestaan dat ab-houders het gebruikelijk loon mogen verlagen evenredig met de omzetsdaling. Daarbij wordt de periode in het jaar in 2020 vergeleken met dezelfde periode in 2019.

## Uitstel van betaling

Als een bedrijf in financiële problemen is gekomen door de coronacrisis, dan kan er online bij de Belastingdienst bijzonder uitstel van betaling worden aangevraagd. Dit gaat op zodra er een naheffingsaanslag is ontvangen. Dit geldt voor de duur van 3 maanden vanaf de dagtekening van het verzoek. Men hoeft geen melding betalingsonmacht meer te doen als er om uitstel van betaling wordt gevraagd voor de loonheffingen en/of omzetbelasting van een rechtspersoon, die onder de vennootschapsbelasting valt. Wel moet men de betalingsonmacht aan het pensioenfonds melden.

## Meer weten?

Wij hebben je met het bovenstaande geïnformeerd over enkele maatregelen voor de loonheffingen in verband met de coronacrisis. Maar dit overzicht is niet uitputtend. Mocht je nog vragen hebben, bel of mail ons dan. We helpen je graag verder.

[Geraadpleegde bronnen](#)  
[www.fiscount.nl](http://www.fiscount.nl)

Rikst<sup>©</sup>

Rikst<sup>©</sup>