

Eindejaarscontrole payroll voor werknemers met 30%-regeling.

Het einde van het jaar nadert en voor degene die verantwoordelijk is voor de loonadministratie hoort een eindejaarscontrole van de salarisverwerking er vanzelfsprekend bij. Tegelijkertijd moet men zich ook voorbereiden op het nieuwe jaar. Voor werkgevers met werknemers met de 30%-regeling neemt deze regeling in toenemende mate een belangrijke plek in. De wet- en regelgeving is immers in de afgelopen jaren flink gewijzigd waarmee men, tezamen met toekomstige wijzigingen, rekening moet houden.

1. Salarisnorm

Wanneer de 30%-regeling is toegepast in de salarisadministratie moeten werkgevers gedurende en na het (kalender) jaar controleren of de salarisnorm is behaald (de zogenaamde 'continutoets'). De salarisnorm indexeert jaarlijks. Of daadwerkelijk aan de salarisnorm wordt voldaan, kan worden gecontroleerd door de Belastingdienst. Als niet langer aan de salarisnorm wordt voldaan, eindigt de 30%-regeling, mogelijk vanaf het begin van dat jaar.

Het is niet in alle gevallen makkelijk om te toetsen of aan de norm is voldaan. Dat geldt zeker voor werknemers van wie het loon dicht op de salarisnorm zit. Onder meer de volgende situaties behoeven extra aandacht voor zowel deze zogenoemde risicogroep maar ook voor andere groepen werknemers:

- Een werknemer treedt in of uit dienst gedurende het jaar waardoor de salarisnorm herleid wordt. Er geldt een bepaalde rekensystematiek die de Belastingdienst hanteert waarbij het ook uitmaakt of en wanneer bepaalde aanspraken betaald worden (zoals vakantiegeld).
- Het dienstverband van een werknemer eindigt gedurende het loontijdvak.
- De looptijd van de 30%-regeling eindigt gedurende het loontijdvak, bijv. vóór het einde van de maand. Het maakt hierbij uit wanneer het loon precies fiscaal wordt genoten, namelijk vóór of na het einde van de looptijd.
- Een werknemer neemt verlof als gevolg waarvan het loon lager wordt. Afhankelijk van het soort verlof zal dit van invloed op de salarisnorm kunnen zijn.
- Een werknemer met een (kwalificerende) mastergraad wordt 30 jaar.
- Een werknemer is deels in Nederland belastingplichtig, omdat hij bijvoorbeeld deels in Nederland werkt of om andere redenen deels in het buitenland is belast.
- Een werknemer heeft ook nog andere looninkomsten, bijvoorbeeld bij een andere werkgever.
- Een werknemer heeft brutoloon uitgeruild voor een onbelaste vergoeding. Omdat de salarisnorm een fiscaal loonbegrip hanteert, kan dit van invloed zijn op de maximale 30%-vergoeding.

Van belang is primair dat de salarisnorm behaald wordt zodat je als werkgever niet achteraf door de Belastingdienst met correcties geconfronteerd wordt. Maar tegelijkertijd zou je ook willen nastreven dat de maximale 30%-vergoeding juist wordt berekend, met andere woorden dat deze optimaal wordt toegepast. Immers, zou je de vergoeding te laag vaststellen terwijl er meer ruimte is, dan doe je de werknemer tekort.

Specifieke deskundigheid

Per 1 januari 2024 zijn de salarissenormen als volgt:

- Hoog: meer dan € 46.107
- Laag: meer dan € 35.048 (voor werknemers jonger dan 30 jaar en in het bezit van een master op universitair niveau of een buitenlandse master die gelijkwaardig is aan de Nederlandse master op universitair niveau).
- Voor wetenschappelijke onderzoekers bij wetenschappelijke onderzoeksinstituten geldt geen salarissenorm.

Let op!

De salarissenorm voor 2024 gaat uit van het fiscale loon op jaarbasis. Dat fiscale loon dient *meer dan* de hierboven genoemde bedragen te zijn. Je dient er dus voor te zorgen dat je niet onder de norm komt, maar ook niet op de salarissenorm, het moet erboven zijn.

2. Waar moeten werkgevers dit jaar onder andere rekening mee houden?

Naast het controleren of op jaarbasis aan de salarissenorm is voldaan, zijn er nog diverse andere aandachtspunten. Wij benoemen de volgende (niet uitputtend):

Aftopping

Vanaf 1 januari 2024 wordt de toepassing van de 30%-regeling beperkt tot de 'Balkenendenorm', waardoor er een bovengrens is ingevoerd. De maximale belastingvrije 30%-vergoeding is € 66.900 op jaarbasis (€ 233.000 x 30%). Bij werknemers die zijn gestart in 2024, wordt dit bedrag op basis van tijdsevenredigheid geproportioneerd. Er is evenwel overgangsrecht van toepassing voor werknemers voor wie de 30%-regeling is toegepast over het loon in het laatste loontijdvak van 2022. Voor deze werknemers geldt de bovengrens pas per 1 januari 2026. Of het overgangsrecht van toepassing is dient per afzonderlijke werknemer beoordeeld te worden.

Versoberingsmaatregel (30%/20%/10%)

In het Belastingplan 2025 is voorgesteld om deze staffelregeling in te trekken en in plaats daarvan het maximale percentage vanaf 1 januari 2027 te verlagen naar 27%. Als het Belastingplan wordt aangenomen, zal de staffelregeling niet van toepassing zijn.

Opterende US nationals voor partieel buitenlands belastingplicht

Voor Amerikanen die opteren voor partieel buitenlandse belastingplicht mag voor de inhouding van loonbelasting enkel uitgegaan worden van loon waarover Nederland op basis van het belastingverdrag mag heffen. Vaak heeft deze groep er belang bij dat er geen belasting over het gehele loon wordt ingehouden, omdat men in de Verenigde Staten al belasting vooruit dient te betalen wanneer aldaar bijbetaald moet worden. Bij de eindejaarscorrectie kan aldus tegemoet gekomen worden aan deze groep werknemers. Dit kan nog in 2024. Vanaf 2025 is de partieel buitenlandse belastingplicht afgeschaft. Werknemers voor wie de 30%-regeling is toegepast over het laatste loontijdvak van 2022 kunnen, op basis van overgangsrecht, nog opteren tot en met 2026.

Garden leave, vrijstelling van arbeid

De 30%-regeling kan niet meer toegepast worden op loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat wordt genoten na het loontijdvak dat volgt op het loontijdvak waarin de tewerkstelling is geëindigd, zoals bij garden leave het geval is. Gaat een werknemer bijvoorbeeld eind oktober uit dienst, maar is hij al vanaf medio augustus vrijgesteld van werk, dan kan de 30%-regeling tot en met eind september toegepast worden. Daarna niet meer. Controleer daarom ook voor uit dienst getreden werknemers of sprake is geweest van loondoorbetaling tijdens een periode van vrijstelling van arbeid in het vooruitzicht van het einde van de dienstbetrekking.

WKR

Voor werknemers met de 30%-regeling dient jaarlijks een keuze te worden gemaakt om de daadwerkelijke extraterritoriale kosten (ET kosten) te vergoeden of de 30%-vergoeding toe te passen. Werkgevers kiezen meestal voor het laatste. Let er dan wel op dat de ET kosten niet abusievelijk onbelast worden vergoed. Vaak zullen werkgevers dergelijke kosten hebben aangewezen onder de werkkostenregeling die zij toepassen, mogelijk past het zelfs nog binnen de vrije ruimte waardoor geen eindheffing is verschuldigd. Deze aanwijzing moet wel uit de gevoerde administratie blijken. Vergeet daarom niet om dergelijke kosten alsdan mee te nemen in de WKR jaarcontrole en berekening.

3. Voorbereidingen 2025

Ook voor het nieuwe jaar zullen de nodige voorbereidingen getroffen moeten worden. Hierover berichten wij binnenkort. Voor nu informeren we u alvast over de voorlopige salarismaxima voor 2025 (deze zijn dus onder voorbehoud van de definitieve vaststelling).

- Hoog: meer dan € 46.660
- Laag: meer dan € 35.469 (voor werknemers jonger dan 30 jaar en in het bezit van een master op universitair niveau of een buitenlandse master die gelijkwaardig is aan de Nederlandse master op universitair niveau).
- Voor wetenschappelijke onderzoekers bij wetenschappelijke onderzoeksinstituten geldt geen salarismaximum.

De nieuwe 'Balkenendenorm' voor 2025, relevant voor de aftoppingsmaatregel, is ook bekend. Deze bedraagt € 246.000.

4. Afsluitend

Wij begrijpen als geen ander dat een controle van de juiste toepassing van de 30%-regeling in de salarisadministratie geen sinecure is. Daarom helpen wij u graag hiermee. Neem gerust contact met ons op. Wij vertellen u graag hoe wij u hierbij zullen helpen.

Disclaimer

Dit document is zorgvuldig samengesteld door ons 30%-kennisteam op basis van de huidige bekende wet- en regelgeving. Wij wijzen erop dat wet- en regelgeving aan veranderingen onderhevig zijn. Aan dit document kunnen geen rechten worden ontleend. Tevens aanvaarden wij geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden of onvolledige informatie.

Heeft u vragen? Ons 30%-team helpt u graag verder.

+31 88 089 90 00

30percentruling@limes-int.com