



Nieuwsbrief woningcorporaties

4 februari 2025

Inhoudsopgave

In deze nieuwsbrief zetten wij de belangrijkste actuele fiscale wijzigingen voor woningcorporaties op een rij.

Tax updates	2
Vennootschapsbelasting	2
Update ATAD procedure	2
Kamerbrief over monitoring van de effecten van de renteaftrekbeperking uit ATAD 1.....	2
Herijking Nationale Prestatieafspraken.....	3
BTW	5
Acht weken-termijn suppletieverplichting.....	5
Beperking lage btw-tarief bij werkzaamheden aan woningen.....	5
Overdrachtsbelasting	7
Rechtbank acht taakoverdrachtvrijstelling niet van toepassing	7
Loonheffingen	8
Handhavingsplan arbeidsrelaties Belastingdienst 2025	8
Advies Raad van State (11 november 2024)	9
RVU drempelvrijstelling.....	10
Thuiswerkvergoeding	11
Vrijwilligersregeling	11
Vrije ruimte van de werkkostenregeling	11
Evaluatie van de diensttijdvrijstelling	11
Grieprik op de werkplek.....	12
FLOW-premie.....	12
Gelijk belonen	13
Opleidingsaanbod	14

Tax updates

Vennootschapsbelasting



Update ATAD procedure

Zoals bekend hebben diverse woningcorporaties bezwaar ingediend tegen de renteaftrekbepanking als gevolg van de ATAD 1.

Voor de bezwaarschriften die Deloitte namens woningcorporaties heeft ingediend heeft de Belastingdienst inmiddels een concept motivering van de uitspraak op bezwaar toegestuurd. Deloitte heeft hierop per brief gereageerd. Naar verwachting doet de Belastingdienst aan het eind van het eerste kwartaal van 2025 formeel uitspraak op bezwaar. Op dat moment zal er ook meer duidelijkheid komen over de vormgeving van de procedures bij de rechter na de verwachte afwijzing van deze bezwaren. Het zal dan bekend worden of er een massaal-bezwaarprocedure, één procedure per advieskantoor of individuele procedures per corporatie zal/zullen komen.

Mogelijk worden de ingediende bezwaargronden en de visie van de kennisgroep van de Belastingdienst daarop gepubliceerd. Hiermee lijkt de Belastingdienst zoveel mogelijk een gelijk speelveld te willen creëren en in de beroepsfase inhoudelijk zoveel mogelijk dezelfde standpunten voor de rechter te brengen. Zodra hier meer over bekend is, zullen wij u nader informeren.

Kamerbrief over monitoring van de effecten van de renteaftrekbepanking uit ATAD 1

Nationale monitoring

De Staatssecretaris van Financiën heeft de Tweede Kamer per brief geïnformeerd over de effectiviteit van enkele maatregelen tegen belastingontwijking. Ten aanzien van de earningsstrippingmaatregel (de Nederlandse implementatie van de renteaftrekbepanking uit ATAD 1) zijn onder andere de volgende punten opgenomen:

- De earningsstrippingmaatregel beperkt een groot bedrag aan rente in aftrek: in 2018 (voordat de maatregel werd ingevoerd) was € 8 miljard aan rente in aftrek beperkt op grond van andere renteaftrekbepankingen, in 2019 was € 19 miljard in aftrek beperkt en € 15 miljard in 2021. Daarbij zijn Nederlandse bedrijven ook minder rente gaan betalen. Bedrijven die door de maatregel worden geraakt betalen naar verhouding ongeveer 16% minder netto rente dan bedrijven die niet door de maatregel worden geraakt. Deze daling is vooral te zien bij de betaalde rente aan gelieerde concernonderdelen.
- De earningsstrippingmaatregel heeft geleid tot een (beperkte) daling van het vreemd vermogen van 8%. Gebleken is echter dat deze daling met name betrekking heeft op interne leningen, zodat niet geconcludeerd kan worden dat de kapitaalstructuren van concerns als geheel zijn verbeterd.
- Gekeken is naar de wijze waarop andere EU-lidstaten de ATAD1 richtlijn hebben geïmplementeerd ten opzichte van Nederland. Opgemerkt wordt dat

16 van de 27 lidstaten ervoor hebben gekozen om leningen voor openbare infrastructuur uit te zonderen van het toepassingsbereik van de earningsstrippingmaatregel. Aangezien geen officieel overzicht beschikbaar is van welke landen dit betreft en de wijze waarop invulling is gegeven aan deze uitzondering, is het volgens de staatssecretaris lastig te vergelijken.

Alles overziend concludeert de Staatssecretaris dat de earningsstrippingmaatregel effectief is in het beperken van belastingontwijking, maar 'beperkt effectief' voor de nationale doelstelling van het stimuleren van financiering met eigen vermogen.

Bij woningcorporaties zijn geldleningen tot op heden vrijwel altijd verstrekt door externe banken en worden deze derhalve niet ingezet als fiscaal planningsinstrument om te komen tot belastingontwijking. Het stimuleren van financiering met eigen vermogen is voor woningcorporaties niet mogelijk, omdat zij geen aandeelhouders kennen die kapitaal kunnen verschaffen.

Evaluatie op EU niveau

Naast de nationale monitoring heeft recent ook de Europese Commissie een publieke uitvraag gedaan voor een EU-brede evaluatie van de ATAD 1 richtlijn, waar de renteaftrekbeperking onderdeel van uitmaakt. Naast Aedes heeft ook Deloitte Nederland een reactie ingestuurd over de impact van de renteaftrekbeperking uit deze richtlijn op woningcorporaties in Nederland, die kunt u terug lezen via deze link: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/14287-Anti-tax-Avoidance-Directive-ATAD-evaluation/F3495178_en

De Europese Commissie heeft aangekondigd om de uitkomsten van deze evaluatie in het derde kwartaal van 2025 te publiceren.

De Tweede Kamer heeft Minister Keijzer van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening gevraagd of ze gaat aandringen op aanpassing van de ATAD richtlijn. De minister heeft geantwoord dat zij voor het bepalen van onze specifieke inzet eerst de uitkomsten van de evaluatie van ATAD 1 afwacht die momenteel wordt uitgevoerd.

Herijking Nationale Prestatieafspraken

In de zomer van 2022 zijn de Nationale Prestatieafspraken (NPA) gesloten, waarna deze afspraken in december 2024 opnieuw zijn bekeken en waar nodig aangepast (herijkt).

Ook de doorrekening van de NPA is geactualiseerd. Uit de nieuwe doorrekening komt onder andere naar voren dat het verschil tussen uitgaven ('opgaven') en inkomsten ('middelen') de komende 10 jaar stijgt naar € 5,2 miljard. Wat in de nieuwe doorrekening onder andere opvalt is de verwachte daling van de vennootschapsbelastinglast ter hoogte van € 2,3 miljard. Deze daling is volgens het rapport te verklaren door:

- De stijging van de renteaftrekcapaciteit onder de earningsstrippingmaatregel van 20% naar (de destijds verwachte) 25% (welke inmiddels is bijgesteld naar 24,5% per 1 januari 2025); en
- Een verbeterd inzicht in het percentage fiscaal activeerbare kosten op basis van het onderzoek naar de opgave in de bestaande voorraad.

Voor zover wij hebben kunnen nagaan is er niet nader inzichtelijk gemaakt welk deel van de uitgaven voor de opgave in de bestaande voorraad in de berekening is meegenomen als aftrekbaar en welk deel als te activeren.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op het gebied van vennootschapsbelasting, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Matthijs Broekhuizen

*Vennootschapsbelasting –
Specialist Leader*

Contactgegevens

(t) 088 288 2411

(m) 06 12011645

(e) MBroekhuizen@deloitte.nl

BTW

Acht weken-termijn suppletieverplichting

Vanaf 1 januari 2025 is een belangrijke wijziging in werking getreden met betrekking tot het corrigeren van onjuistheden in de ingediende btw-aangiften ('de suppletieverplichting'). Waar voorheen de termijn "zo spoedig mogelijk" werd gehanteerd, wordt deze nu verduidelijkt naar een termijn van acht weken. De wijziging houdt in dat de suppletie voortaan uiterlijk binnen acht weken moet plaatsvinden wanneer een ondernemer constateert dat hij moet suppleren.

Het kabinet wil voorkomen dat ondernemers 'stilzitten' nadat zij weten dat zij moeten suppleren. Daarom kan voortaan ook een vergrijpboete van maximaal 100% van de niet-aangegeven (te betalen) btw worden opgelegd in gevallen van opzet of grove schuld.

Er is een overgangsrecht opgenomen voor ondernemers die voor 1 januari 2025 al hebben geconstateerd dat zij moeten suppleren. Zij krijgen vanaf 1 januari 2025 acht weken de tijd om alsnog aan hun suppletieverplichting te voldoen.

Nog niet uitgekristalliseerd is wanneer de acht weken precies ingaan en hoe snel de Belastingdienst een boete zal opleggen. Begint de termijn bijvoorbeeld als vermoed wordt dat er iets mis is gegaan of pas als de correctieberekening is afgerond? In ieder geval is dit een aanmoediging om niet onnodig lang te wachten met btw-suppleties.

Beperking lage btw-tarief bij werkzaamheden aan woningen

Op 23 december 2024 is het beleidsbesluit over het verlaagde btw-tarief geactualiseerd. Daarin staat een wijziging die vanaf 1 juli 2025 van kracht wordt op het 9% btw-tarief voor werkzaamheden aan woningen. Deze wijziging geldt voor panden die zowel als woning als bedrijfspand worden gebruikt.

Momenteel kunnen panden die deels als woning en deels als bedrijfspand worden gebruikt, volledig worden aangemerkt als woning voor de toepassing van het lage btw-tarief. Vanaf 1 juli 2025 wordt deze regeling aangepast. Het verlaagde btw-tarief is dan alleen nog van toepassing op het deel van het pand dat daadwerkelijk voor particuliere bewoning wordt gebruikt. Dit betekent dat een onderscheid gemaakt moet worden tussen het woningdeel en het bedrijfspanddeel voor het bepalen van het btw-tarief. Dit moet goed vooraf worden afgestemd met leveranciers en ingeregeld in de administratieve processen.

Het verlaagde tarief geldt voor de volgende werkzaamheden aan woningen:

1. Het schilderen en stukkadoeren van woningen na meer dan twee jaren na het tijdstip van eerste ingebruikneming;
2. Het aanbrengen van op energiebesparing gericht isolatiemateriaal aan vloeren, muren en daken van woningen, uitgevoerd na meer dan twee jaar na de eerste ingebruikname, met uitzondering van materialen.
3. Het verrichten van schoonmaakwerkzaamheden binnen woningen.

In het geactualiseerde besluit is ook verduidelijkt dat het aanleggen van een groendak en het afwerken van de woning na isolatiewerkzaamheden niet onder punt 2 hiervoor vallen.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op het gebied van btw, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Sebastiaan Timmermans

*Btw & overdrachtsbelasting –
Senior Manager*

Contactgegevens

(t) 088 288 8960

(m) 06 8333 9415

(e) STimmermans@deloitte.nl

Overdrachtsbelasting

Rechtbank acht taakoverdrachtvrijstelling niet van toepassing

Rechtbank Zeeland-West-Brabant heeft op 27 november 2024 geoordeeld dat de overdracht van een wooncomplex niet kwalificeerde als het overdragen van een zelfstandig onderdeel van een taak waarvoor een vrijstelling overdrachtsbelasting geldt. Op dit punt legt de rechtbank de taakoverdrachtvrijstelling helaas beperkt uit.

Casus

In 2023 heeft belanghebbende een wooncomplex verkregen van een andere woningcorporatie en daarvoor overdrachtsbelasting voldaan. Belanghebbende heeft hier bezwaar tegen gemaakt aangezien zij van mening is dat de vrijstelling overdrachtsbelasting bij taakoverdracht van toepassing is.

De rechtbank constateert dat de overdragende woningcorporatie als missie heeft het realiseren van voldoende betaalbare woonzorgwoningen in woningcomplexen voor haar doelgroep, senioren. Haar intentie is om in 2025 enkel nog daarvoor passend vastgoed te hebben. Bezit dat niet bij haar doelgroep past, wordt afgestoten aan verschillende partijen in het land. Het overgedragen complex is één van de afgestoten reguliere complexen. Hierdoor was volgens de rechtbank geen sprake van de overdracht van het gehele zelfstandige taakonderdeel 'reguliere huisvesting'. De rechtbank oordeelt dat er in dit geval daarom geen sprake is van een vrijgestelde taakoverdracht.

Gevolgen voor de praktijk

De rechtbank bevestigt met deze uitspraak helaas de eerder ingezette landelijke lijn van de Belastingdienst dat de taakoverdrachtvrijstelling in de overdrachtsbelasting beperkt moet worden uitgelegd. Wat ons betreft gaat de rechtbank daarin te ver en zit er een tegenstrijdigheid in vanuit wie de taakoverdracht moet worden beoordeeld. Ook valt op dat de rechtbank niet ingaat op het geografisch afbakenen van de taak. Verder impliceert dit oordeel dat het niet vanzelfsprekend is dat een gelijktijdige taakoverdracht aan meerdere verkrijgers onder de vrijstelling valt.

Inmiddels is hoger beroep aangetekend. In de tussentijd blijft het van belang om de voorwaarden voor de taakoverdrachtvrijstelling goed te toetsen en zo nodig af te stemmen met de Belastingdienst bij overdrachten tussen woningcorporaties.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op het gebied van overdrachtsbelasting, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Sebastiaan Timmermans
*Btw & overdrachtsbelasting –
Senior Manager*

Contactgegevens
(t) 088 288 8960
(m) 06 8333 9415
(e) STimmermans@deloitte.nl

Loonheffingen

Handhavingsplan arbeidsrelaties Belastingdienst 2025

Op 18 december 2024 heeft de Belastingdienst het Handhavingsplan arbeidsrelaties (tranche 2025) gepubliceerd. Het handhavingsplan richt zich op de opheffing van het handhavingsmoratorium vanaf 1 januari 2025 en heeft als doel een geïntegreerde benadering te realiseren tegen schijnzelfstandigheid zonder de vrijheid van werkenden in te perken.

Het kabinet heeft toegezegd dat sprake zal zijn van een ‘zachte landing’. Deze ‘zachte landing’ wordt onder andere bewerkstelligd door het ingroeimodel. Het ingroeimodel houdt in dat de Belastingdienst weer direct correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen loonheffingen kan opleggen, maar dat zij niet verder kan teruggaan dan 1 januari 2025, tenzij sprake is van kwaadwillendheid of van een aanwijzing die zij voor die datum hebben gegeven. Pas in 2030 kan de Belastingdienst weer tot 5 jaar terug correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen loonheffingen opleggen. Voorts legt de Belastingdienst geen verzuim- en vergrijpboetes in 2025 op aan partijen die aantoonbaar actief aan de slag zijn met de juiste kwalificatie van de arbeidsrelaties. Daarnaast is opgenomen dat “over” het jaar 2025 geen vergrijpboetes worden opgelegd indien de organisatie aantoonbaar actief aan de slag is gegaan met dit onderwerp. Dit betekent dat als bijvoorbeeld in het jaar 2027 een controle door de Belastingdienst wordt uitgevoerd “over” het jaar 2025, dat dan voor het jaar 2025 geen vergrijpboete wordt opgelegd als de organisatie aantoonbaar actief aan de slag is gegaan met dit onderwerp in 2025.

De Belastingdienst zet vanaf 1 januari 2025 de risicogerichte handhaving voort, zodat zij bij probleemgevallen naheffingsaanslagen kan opleggen. Er zullen onder andere bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken ingesteld worden bij de opdrachtgevers.

Daarnaast is besloten dat de Belastingdienst stopt met het beoordelen van modelovereenkomsten. De Belastingdienst neemt sinds 6 september 2024 geen nieuwe aanvragen of nieuwe verlengingen voor de modelovereenkomsten in behandeling. De lopende, goedgekeurde modelovereenkomsten worden geëerbiedigd tot eind 2029, mits zij voldoen aan (nieuwe) wet- en regelgeving en rechtspraak. Ook de lopende modelovereenkomsten, welke vóór eind 2029 vervallen, blijven geldig tot eind 2029. De goedgekeurde modelovereenkomsten bieden alleen zekerheid als in de praktijk wordt gewerkt conform de modelovereenkomst. Het is de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever en opdrachtnemer om te monitoren of hieraan wordt voldaan.

Voorts worden de volgende ondersteunende maatregelen getroffen als onderdeel van de ‘zachte landing, waarvan wij de meest relevante hieronder hebben opgenomen.

1. Samenwerking met de markt

Het vergroten van het bewustzijn over schijnzelfstandigheid en het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid bij de betrokken partijen, waaronder bij de opdrachtgevers, opdrachtnemers en bracheorganisaties.

2. Communicatie

Geactualiseerde informatie op de website van de Belastingdienst en bijvoorbeeld www.hetjuistecontract dat voornamelijk ziet op het arbeidsrecht en onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW valt, om de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties te bevorderen.

3. **Praktijkvoorbeelden**

Het verkennen van de opties om praktijkvoorbeelden te delen, om de beoordeling van de arbeidsrelaties inzichtelijker te maken.

4. **Vooroverleg**

Door de opheffing van het handhavingsmoratorium verwacht de Belastingdienst meer verzoeken om vooroverleg. Er is een checklist opgesteld waarin de voorwaarden zijn aangegeven om een verzoek tot vooroverleg succesvol te kunnen indienen.

5. **Richtlijnen doorwerking richting inkomensheffing en omzetbelasting**

Sinds 2023 gebruikt de Belastingdienst richtlijnen voor de handhaving op arbeidsrelaties bij de opdrachtnemer en opdrachtgever voor de inkomensheffing en omzetbelasting. Uitgangspunt voor de handhaving is in beginsel gericht op de loonheffingen bij de opdrachtgevers.

Naar aanleiding van eventuele correcties in de loonheffingen bij opdrachtgevers, voert de Belastingdienst in principe geen gerichte vervolgacties uit voor eerdere jaren bij de opdrachtnemer/zzp'er ten aanzien van de bronkwalificatie (loon uit dienstbetrekking, winst uit onderneming of resultaat uit overige werkzaamheden).

6. **Detectie en selectie**

Er is een landelijke detectiemodule beschikbaar dat door de Belastingdienst wordt gebruikt, waar over de hele doelpopulatie op basis van objectieve criteria geautomatiseerd wordt gezocht naar risico's op een onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie.

7. **Samenwerking met partners**

De Belastingdienst werkt samen met overheidspartners, zoals de Kamer van Koophandel en de Nederlandse Arbeidsinspectie, voor de handhaving op de kwalificatie van arbeidsrelaties. Partners hebben de mogelijkheid om de Belastingdienst meldingen te sturen als zij vermoeden dat er misbruik is of wordt gemaakt van de fiscale wetgeving. Hiervoor wordt momenteel een proces ingericht.

8. **Samenloop met andere programma's en handhavingsactiviteiten binnen de Belastingdienst**

Er is bijzondere aandacht voor de samenloop van handhavingsactiviteiten met andere programma's binnen de Belastingdienst, zoals op thema's als uitzendbureaus, arbeidsbemiddeling en stoppende zzp'er. Dit zorgt voor een geïntegreerde aanpak van handhaving.

Vanaf 1 januari 2026 maakt de beoordeling van arbeidsrelaties weer integraal onderdeel uit van de reguliere handhaving. De standaardregels voor het opleggen van fiscale boetes zullen dan ook gelden.

Advies Raad van State (11 november 2024)

De Raad van State heeft op 11 november 2024 haar advies gepubliceerd inzake het Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (VBAR). In deze brief merkt de Raad van State op dat het Wetsvoorstel VBAR terecht verschillende knelpunten (bijvoorbeeld gedwongen zelfstandigheid) signaleert, maar dat het wetsvoorstel aan de oplossing daarvan een beperkte bijdrage zal leveren. De reden hiervoor is dat het voorstel vooral het geldende recht codificeert. De Raad van State stelt dat de opheffing van het handhavingsmoratorium en daarmee het opstarten van de controles voor de loonheffingen door de Belastingdienst een effectievere aanpak kan vormen tegen schijnzelfstandigheid. De maatregelen nemen namelijk de onderliggende problematiek op de arbeidsmarkt, die breder is dan alleen die van schijnzelfstandigheid, niet weg.

Daarnaast stelt de Raad van State de vraag in hoeverre het toetsingskader uit het Wetsvoorstel VBAR de beoordeling van de arbeidsrelatie daadwerkelijk eenvoudiger zal

maken. Het toetsingskader suggereert namelijk een mate van exactheid die moeilijk waargemaakt kan worden in de praktijk. Daarnaast biedt het wetsvoorstel geen duidelijk rangschikking aan het gewicht dat toekomt aan een bepaald element bij de beoordeling van de arbeidsrelatie.

Het Wetsvoorstel VBAR introduceert voorts een civielrechtelijk 'rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst' op basis van een uurtarief. Het rechtsvermoeden houdt in dat iemand bij een uurtarief van € 33 of minder wordt vermoed te werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Indien dit rechtsvermoeden door de werkende bij de rechter wordt ingeroepen, moet de werkgevende het vermoeden van een arbeidsovereenkomst weerleggen. De Raad van State merkt op dat de stap naar een gerechtelijke procedure voor veel werkenden groot blijft. Ook van het nieuwe rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst kan daarom niet meer dan een beperkte betekenis in de praktijk worden verwacht.

Tot slot voorziet het wetsvoorstel niet in een beperking van risico's ten aanzien van de naheffing van pensioenpremies. Indien de kwalificatie als arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht plaatsvindt, geldt de verplichting tot het afdragen van pensioenpremies ook voor het verleden. Als deze jaren wel meetellen voor de pensioenberekening, dan zouden de hierdoor verkregen pensioenaanspraken van 'nieuwe' werknemers ten laste komen van het collectief. De Raad van State adviseert nader in te gaan op de manieren waarop de risico's van de kwalificatie als arbeidsovereenkomst wat betreft verschuldigde pensioenpremies kunnen worden gemitigeerd. De Pensioenfederatie heeft in dit verband geopperd schijnzelfstandigen geen pensioenaanspraken over het verleden te geven.

De Minister heeft aangegeven dat zij ondanks de kritiek van de Raad van State toch doorgaat met de plannen en verwacht de Tweede Kamer binnenkort het aangepaste wetsvoorstel inzake de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden ter goedkeuring te kunnen toesturen. De beoogde inwerkingtreding staat nu gepland voor 2026.

RVU drempelvrijstelling

Onder een RVU wordt verstaan: 'een regeling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet (AOW) te voorzien in één of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet dan wel tot het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling.' Vanaf 1 januari 2021 wordt een uitkering tot 36 maanden vóór de AOW-leeftijd niet als RVU aangemerkt tot een maximaal bedrag per maand. Over dit bedrag, de RVU-drempelvrijstelling, is geen 52% pseudo-eindheffing verschuldigd. Voor 2025 is dit maximaal € 27.276 per jaar, oftewel € 2.273 per maand. De werknemer is over de RVU-uitkering de reguliere loonheffing en premies voor de volksverzekeringen verschuldigd, welke de werkgever op de bruto RVU-uitkering inhoudt. Als de uitkering minder dan drie jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd ingaat, dan wordt de RVU-drempelvrijstelling slechts over de resterende maanden tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd berekend. Voor de totale omvang van de drempelvrijstelling is de feitelijke betaaldatum van de eerste RVU-uitkering bepalend, niet het tijdvak waarop de uitkering betrekking heeft. In de praktijk zien wij regelmatig verwarring over de berekeningsmethode voor de hoogte van de RVU-drempelvrijstelling. Het is van belang een juiste berekening te maken om de correcte eindheffing af te dragen.

Er wordt vanuit diverse branches en werkgevers gevraagd om de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling te verlengen. Op 18 oktober 2024 hebben het kabinet, de

vakbonden en werkgevers een onderhandelaarsakkoord bereikt over de verlenging van de RVU-drempelvrijstelling. In 2025 bedraagt de drempelvrijstelling € 2.273 bruto per maand op voltijd basis. De drempelvrijstelling wordt per 1 januari 2026 verhoogd met € 3.600 bruto per jaar.

Thuiswerkvergoeding

Binnen de werkkostenregeling hebben werkgevers de mogelijkheid om onbelast een thuiswerkvergoeding te verstrekken aan hun werknemers. Met de thuiswerkvergoeding kunnen de werknemers de extra kosten betalen, die het thuiswerken met zich meebrengt. Hierbij kan gedacht worden aan water, elektriciteit, verwarming, koffie etc. De gerichte vrijstelling voor 2025 bedraagt maximaal € 2,40 per thuisgewerkte dag.

Forfaitaire waardering maaltijden

In 2025 wordt een door de werkgever verstrekte maaltijd in een bedrijfskantine, soortgelijke ruimte, of tijdens personeelsfeesten op de bedrijfslocatie gewaardeerd op € 3,95 per maaltijd. Echter, als een maaltijd een meer dan bijkomstig karakter heeft, zoals wanneer een werknemer vanwege overwerk tussen 17.00 uur en 20.00 uur niet thuis kan eten, blijft de maaltijd op de bedrijfslocatie onbelast omdat dan een beroep kan worden gedaan op de gerichte vrijstelling onder de werkkostenregeling maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter.

Vrijwilligersregeling

In 2025 blijft de vrijwilligersvergoeding ongewijzigd € 2.100 per jaar en € 210 per maand. Een belangrijke voorwaarde is dat de vrijwilliger de werkzaamheden niet als beroep mag uitvoeren. Voor 2025 is de maximale vergoeding per uur vastgesteld op € 5,60 voor vrijwilligers vanaf 21 jaar en € 3,30 voor vrijwilligers tot en met 20 jaar, een verhoging ten opzichte van 2024. De Belastingdienst beschouwt werkzaamheden binnen deze grenzen in ieder geval niet als beroepsmatig.

Vrije ruimte van de werkkostenregeling

Met ingang van 1 januari 2025 is de eerste schijf voor de werkkostenregeling verhoogd van 1,92% naar 2%. Per 1 januari 2027 gaat de eerste schijf verder omhoog naar 2,16%. Deze wijziging heeft tot gevolg dat het bedrag in de eerste schijf voor de werkkostenregeling hoger wordt en daarmee extra vrije ruimte wordt gecreëerd. De eerste schijf voor de werkkostenregeling is van toepassing tot een fiscale loonsom van € 400.000. Voor alle werkgevers die een fiscale loonsom hebben die gelijk is aan of hoger dan dit bedrag betekent deze wijziging dat het budget voor de vrije ruimte met € 320 op jaarbasis wordt verhoogd in 2025.

Evaluatie van de diensttijd-vrijstelling

De diensttijd-vrijstelling is een fiscale regeling voor de loonheffingen die al sinds 1940 bestaat en werknemers in staat stelt om bij een dienstverband van minstens 25 of 40 jaar een belastingvrije vergoeding te ontvangen van maximaal één salaris over een maand.

In december 2024 is een evaluatie uitgevoerd door het Ministerie van Financiën. De diensttijd-vrijstelling is geëvalueerd omdat deze regeling niet eerder is beoordeeld. Het evaluatieproces heeft als voornaamste doel te bepalen of de regeling doeltreffend en doelmatig is. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt echter dat er geen duidelijke probleem- of doelstelling voor de regeling kan worden vastgesteld. Hoewel er geen expliciet doel is geformuleerd, lijkt het oorspronkelijke idee te zijn dat werkgevers werden gestimuleerd om hun werknemers bij speciale gelegenheden een onbelaste gratificatie te geven.

Uit de evaluatie blijkt dat de regeling beperkt doeltreffend is, omdat naar schatting slechts 30-35% van de werkende Nederlanders van de diensttijd vrijstelling gebruik kunnen maken als zij 25 of 40 jaar bij dezelfde werkgever in dienst blijven. Bovendien is het onduidelijk of het bestaan van de diensttijd vrijstelling ertoe leidt dat werkgevers hun werknemers vaker een jubileumuitkering toekennen dan zij zonder deze regeling zouden doen.

De regeling wordt als niet doelmatig beschouwd, omdat zij onder meer een waardeoverdracht vormt van belastingbetalers naar relatief welvarende werknemers. Op basis van CBS-cijfers is namelijk bekend dat oudere personen in Nederland gemiddeld genomen vermogender zijn dan jongeren. Verder kan de regeling de arbeidslocatie verstoren en past de regeling niet meer goed in de huidige tijd waarin werknemers worden aangemoedigd om flexibel en lerend te blijven. De evaluatie concludeert dat er vraagtekens zijn bij het nut en de effectiviteit van de diensttijd vrijstelling.

Naar verwachting komt het kabinet in het voorjaar 2025 met een reactie op de evaluatie.

Grieprik op de werkplek

Sinds het jaar 2022 geldt de gerichte vrijstelling voor Arbo-voorzieningen onder de werkkostenregeling uitsluitend voor zaken waartoe op grond van de Arbeidsomstandigheden een verplichting geldt voor de werkgever. Welke maatregelen nodig zijn, hangt af van verschillende factoren waaronder de werkzaamheden die de werknemer verricht, de branche etc. Een werkgever moet een Arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid) voeren, om voor de minimale bescherming vanuit de Arbeidsomstandighedenwet te zorgen. Dit beleid zorgt voor het beperken en voorkomen van gezondheidsrisico's, het bevorderen van re-integratie bij uitval en voorkomt/beperkt psychosociale belasting in verband met het uitvoeren van de werkzaamheden door de werknemer. Onderdeel van dit Arbobeleid is de RI&E. Met een RI&E worden alle risico's in kaart gebracht die een werknemer loopt met betrekking tot zijn gezondheid en veiligheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden bij zijn werkgever. Deze risico's kunnen per groep van werknemers of zelfs per individuele werknemer verschillend zijn.

Veel werkgevers bieden werknemers de mogelijkheid om op kosten van de werkgever een grieprik te halen. Het generiek aanbieden van de grieprik aan alle werknemers is in veel gevallen geen verplichting voor de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenbeleid. Wellicht dat voor individuele gevallen of groepen werknemers dit anders kan zijn. In de regel is het aanbieden van de grieprik aan bijvoorbeeld een medewerker van de afdeling financiën geen verplichting op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Derhalve kan niet voor alle gevallen een beroep worden gedaan op de gerichte vrijstelling voor arbo-voorzieningen onder de werkkostenregeling.

Recent heeft de Belastingdienst een standpunt gepubliceerd, waarin is opgenomen dat in geval de grieprik op de werkplek wordt gegeven een beroep kan worden gedaan op de nihilwaardering. Gevolg van dit standpunt is dat de grieprik in dat geval ook onbelast kan worden verstrekt aan de werknemer. Indien het praktisch haalbaar is de grieprik op de werkplek te verstrekken, kunt u de grieprik onbelast verstrekken voor al uw werknemers.

FLOW-premie

In de CAO Woondiensten staat dat de werkgever en de werknemer een bijdrage betalen aan de Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW), zodat

werknemers hun werk goed, gezond en gemotiveerd kunnen doen. Dit bewerkstelligt FLOW door tools, tests, leeractiviteiten, loopbaangesprekken en andere handvaten aan te bieden aan zowel werkgevers als werknemers. Het werkgeversdeel van de FLOW-premie is gelijk aan het werknemersdeel van de FLOW-premie en bedraagt in 2024 in totaal 0,15% van het brutoloon van de werknemer. Dit betekent dat bij de werknemer via de salarisadministratie een bijdrage van 0,075% van het brutoloon wordt ingehouden op het loon van de werknemer.

De Belastingdienst heeft eind 2024 op verzoek van de FLOW uitspraak gedaan over de vraag of deze premie ingehouden mag worden op het brutoloon van de werknemers. De Belastingdienst heeft bevestigd dat de bijdrage in mindering mag worden gebracht op het brutoloon van de werknemers, omdat de activiteiten van FLOW niet op de individuele werknemer zijn gericht en geen sprake is van individuele bevoordeling. Daarnaast ontvangt de werknemer geen tegenprestatie van FLOW en heeft zij geen rechten jegens FLOW. Tot slot is aangevoerd dat voldoende causaal verband bestaat tussen de werknemersbijdrage van de FLOW-premie en de dienstbetrekking. De inhouding van de FLOW-premie op het brutoloon verlaagt de grondslag waarover de loonheffingen worden berekend. Door de inhouding op het brutoloon van de werknemers, zijn de werknemers minder loonheffingen verschuldigd.

Gelijk belonen

Vanaf medio 2026 geldt een rapportageverplichting om aan te tonen dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond binnen uw corporatie. Om ervoor te zorgen dat er een einde komt aan de ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen, heeft het Europees Parlement op 30 maart 2023 de zogenaamde Pay Transparency Richtlijn aangenomen. Deze richtlijn introduceert een set maatregelen die als doel hebben om arbeidsvoorwaarden transparanter te maken en daarmee beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen tegen te gaan en verder te verkleinen. Zo zijn werkgevers vanaf medio 2026 verplicht een accuraat functiewaarderingssysteem te hebben waarmee een gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde wordt gegarandeerd. Werkgevers met meer dan 100 werknemers hebben daarbij ook te maken met diverse rapportageverplichtingen rondom dit thema, waarbij het hebben van een verplicht gestelde cao woningcorporaties niet ontslaat van deze verplichting.

Wij vertellen u graag meer over onze aanpak om beloningsongelijkheden binnen uw organisatie in beeld te krijgen die nodig zijn voor de rapportageverplichting en de juiste voorbereidingen te treffen om uw personeelsbeleid in te richten op de Pay Transparency Richtlijn.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op het gebied van loonheffingen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:

Corien Widdershoven

*Loonheffingen –
Manager*



Contactgegevens

(t) 088 288 3279

(m) 06 2010 2350

(e) cwiddershoven@deloitte.nl

Opleidingsaanbod

Deloitte heeft een breed opleidingsaanbod, waarmee u uw kennis kunt vergroten op diverse onderwerpen op het gebied van Tax en Legal. Onderstaand een actueel overzicht van opleidingen die voor medewerkers van woningcorporaties interessant zijn:

Webinar: Digital Tax Control Framework (D-TCF) voor publieke organisaties

4 maart 2025 van 12:00 - 13:30 uur

Aanmelden: [link](#)

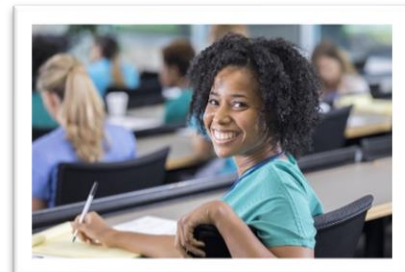
Webinar: inhuur zzp'ers

13 maart 2025

Webinar: btw in de praktijk voor woningcorporaties

3 juni 2025

Reserveer deze data alvast in uw agenda, de uitnodigingen volgen spoedig!



Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen, neemt u dan contact op met uw vaste contactpersoon van Deloitte of met een van onderstaande contactpersonen.

Ontvang u onze nieuwsbrief nog niet automatisch? Meldt u dan nu aan via de volgende link [Deloitte](#).



Mark van der Wielen

*Overkoepelend / Indirecte belastingen –
Partner*

Contactgegevens

(t) 088 288 1525

(m) 06 1099 9264

(e) MvanderWielen@deloitte.nl



Henk de Graaf

*Vennootschapsbelasting –
Partner*

Contactgegevens

(t) 088 288 6921

(m) 06 8333 0444

(e) HdeGraaf@deloitte.nl