



Nieuwsbrief woningcorporaties

Juli 2025

Inhoudsopgave

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

Tax updates	2
Vennootschapsbelasting	2
Ministerie van VRO schetst opties aanpassing Vpb voor woningcorporaties	2
Overdrachtsbelasting	5
Kabinet: mogelijk aanpassingen aan taakoverdrachtvrijstelling	5
Loonheffingen	7
Wetsvoorstel Vbar ingediend bij Tweede Kamer	7
Inhuur zzp'ers	8
Voorjaarsnota	9
Fiscale inlenersaansprakelijkheid Invorderingswet aangepast	10
Forse heffing op fossiele zakelijke auto's vanaf 2027	10
Afschaffing diensttijdvrijstelling.....	11
Kennegroepstandpunt Belastingdienst inzake werkkostenregeling	12
Evaluatie werkkostenregeling	12
Kamerbrief over schijnzelfstandigheid en pensioenopbouw	14
Milieubelastingen	16
Nacontroles Tijdelijke Tegemoetkoming Blokaansluitingen (TTB).....	16
Opleidingen	17

Tax updates

Vennootschapsbelasting

Ministerie van VRO schetst opties aanpassing Vpb voor woningcorporaties



In de politieke discussies rond de huurbevriezing heeft het Ministerie van VRO een zogeheten 'dilemmanotitie' gepubliceerd. Hierin zijn onder meer diverse mogelijke aanpassingen van het Vpb-stelsel voor woningcorporaties geschetst. Nu de huurbevriezing niet doorgaat, liggen deze aanpassingen momenteel minder prominent op tafel. Niettemin geeft het overzicht wat ons betreft inzicht in de mogelijke fiscale knoppen waar in het kader van de NPA-doelstellingen nog aan kan worden gedraaid, inclusief de uitdagingen die het Ministerie van VRO daarbij onderkent.

1. 'Uitzondering' Vpb-plicht DAEB-activiteiten: opbrengst € 1 mrd p/jr

De specifieke fiscale vormgeving van deze uitzondering wordt in de notitie niet gegeven. Elders in de notitie wordt gesproken over 'afschaffing' en 'schrappen' van de Vpb-plicht. Wij zien in dit verband twee mogelijke routes: de invoering van een objectieve of een subjectieve vrijstelling voor DAEB-activiteiten. Het voordeel van de objectieve vrijstelling zou zijn dat een directe eindafrekening (eenmalige kosten voor de sector door het Ministerie geraamd op € 35 mrd) in principe achterwege blijft.

Als aandachtspunten bij deze optie -naast de eindafrekening- benoemt het Ministerie dat afstemming met de Europese Commissie nodig is over de vraag of dit zou leiden tot ongeoorloofde staatssteun. Verder zal een splitsing tussen DAEB- (niet belast) en niet-DAEB activiteiten (wel belast) moeten worden gemaakt. Tot slot is volgens het Ministerie onduidelijk per wanneer de Belastingdienst de capaciteit beschikbaar heeft om de wetwijziging uit te voeren.

Over het staatssteunrisico stelt de brief dat de Europese Commissie in 2024 informeel aan Nederland de mogelijkheid heeft geboden om een extra steuninstrument voor sociale huisvesting (in aanvulling op het besluit van 2009) te ontwerpen, op voorwaarde dat de DAEB-aanwijzing voor feedback voorgelegd wordt aan de Europese Commissie. Om daadwerkelijk in te kunnen schatten of een melding/wijziging van het besluit van 2009 niet vereist is, is het volgens het Ministerie aan te raden om informeel bij de Europese Commissie na te gaan of een aanvullende DAEB-maatregel voor de Vpb-vrijstelling mogelijk is, zonder dat een melding doorlopen hoeft te worden.

Als ook niet-DAEB activiteiten vrijgesteld zouden worden, zou de structurele jaarlijkse opbrengst voor de sector volgens de brief geen € 1,0 mrd zijn, maar € 1,3 mrd. Deze ramingen zijn lager dan eerdere ramingen van de jaarlijkse Vpb-last voor de sector, die opliepen tot € 1,7 mrd per jaar. Bij de herijking van de NPA die op 11 december 2024 is gepubliceerd, werd al gemeld dat de raming van de Vpb-kasstromen waren verlaagd vanwege de verhoging van het fiscale EBITDA-percentages voor de ATAD van 20% naar 24,5% en vanwege een hoger bedrag aan verwacht aftrekbaar onderhoud.

Er wordt vooralsnog niet ingegaan op de eventuele gevolgen op de toepassing van Wet minimumbelasting (Pillar 2) voor woningcorporaties die onder de reikwijdte van deze wet vallen. Het lijkt onzeker of woningcorporaties die alleen voor DAEB-activiteiten worden vrijgesteld per definitie als non-profitorganisatie voor Pillar 2 zullen kwalificeren.

2. Herinvoering bestedingsreserve voor DAEB-investeringen: opbrengst € 1 mrd p/jr

Tot en met boekjaar 2011 konden woningcorporaties een beroep doen op de fiscale faciliteit van de herbestedingsreserve (nu bekend onder de naam bestedingsreserve en wat doelgroep en reikwijdte betreft sterk beperkt en daardoor niet meer van belang voor woningcorporaties). Waar de herinvesteringsreserve alleen van toepassing is op het deel van de fiscale winst dat ziet op de verkoopwinst van bedrijfsmiddelen (bij woningcorporaties doorgaans: verkoopwinst van bestaand bezit), kan de herbestedingsreserve in beginsel op de gehele fiscale winst (dan wel het gedeelte gegenereerd met DAEB-bezit) van woningcorporaties worden toegepast. Voorwaarde hierbij is dat voor minimaal de omvang van deze fiscale winst investeringen in de aanschaf, voortbrenging of verbetering van bedrijfsmiddelen (bij corporaties over het algemeen: nieuwbouw of verduurzaming van sociale huurwoningen) worden gedaan. De reserve wordt vervolgens afgeboekt van deze fiscale te activeren investeringen. In feite wordt ten laste van de fiscale winst geïnvesteerd. De faciliteit stimuleert corporaties dus om voldoende nieuwbouw en/of fiscaal te activeren verbeteringsuitgaven te doen, anders is in zoverre alsnog Vpb verschuldigd over het fiscale resultaat.

De aandachtspunten die het Ministerie schetst bij deze optie overlappen grotendeels met de aandachtspunten bij de Vpb-vrijstelling voor DAEB-activiteiten, behoudens het ontbreken van een eindafrekening.

3. Vpb-af trek voor verduurzaming DAEB-huurwoningen – opbrengst € 0,7 mrd per jaar

Voordeel van deze route is dat een veel kleiner staatssteunrisico wordt onderkend, omdat er bij stimulering van verduurzaming vanuit de EU-regelgeving meer ruimte voor steun bestaat. Uitdagingen worden met name gezien bij de uitvoerbaarheid. Volgens het Ministerie kan de Belastingdienst invoering van deze aftrekpost op zijn vroegst vanaf 2029 aan.

4. Aanpassing renteaftrekbeperking ATAD – opbrengst € 0,1 - € 0,2 mrd per jaar

De brief schetst twee mogelijke aanpassingen van de Nederlandse implementatie van de ATAD-richtlijn: de invoering van de zogeheten 'stand alone' vrijstelling of de verhoging van de fiscale EBITDA van 24,5% naar 30%.

Invoering van de stand alone vrijstelling wordt in de brief gelijkgesteld aan een uitzondering van de renteaftrekbeperking voor woningcorporaties, waar volgens de brief een staatssteunelement aan verbonden is. Naar onze mening zijn de invoering van de stand alone vrijstelling en een uitzondering voor woningcorporaties geen synoniemen. Van een stand alone vrijstelling zullen mogelijk niet alle woningcorporaties kunnen profiteren. Daar tegenover staat dat ook andere belastingplichtigen dan woningcorporaties naar verwachting voordeel uit invoering van deze vrijstelling halen. Staatssteun lijkt ons bij invoering van de stand alone vrijstelling moeilijk voorstelbaar, gezien het generieke karakter, tenzij wordt overwogen om de stand alone vrijstelling in te voeren voor een specifieke doelgroep, zoals rechtsvormen die geen verschaffers van eigen vermogen (zoals aandeelhouders) kennen.

De laatst gepubliceerde raming van de jaarlijkse kosten van de renteaftrekbeperking voor de sector (boekjaar 2022, brief Minister van VRO van 26 september 2024) bedroeg overigens geen € 0,2 mrd, maar € 0,3 mrd. Vermoedelijk is dit bedrag gecorrigeerd voor het voordeel van de verhoging van de fiscale EBITDA van 20% naar 24,5% per boekjaar 2025.

Naast de in deze notitie genoemde maatregelen zou nog gedacht kunnen worden aan de afschaffing van -kort gezegd- het verbod op het nemen van een onrendabele top, zoals opgenomen in artikel 3.29c Wet inkomstenbelasting. Eind 2020 is hier al eens een amendement voor ingediend door toenmalig kamerlid Henk Nijboer, maar daar was op dat moment geen meerderheid voor te vinden.

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

Overdrachtsbelasting

Kabinet: mogelijk aanpassingen aan taakoverdrachtvrijstelling

Op 30 juni jongstleden heeft het kabinet gereageerd op een motie van de Kamerleden Grinwis en De Hoop over de vrijstelling voor de overdrachtsbelasting bij taakoverdrachten.

Aanleiding voor deze motie was de evaluatie van de huidige vrijstelling, waarin is geconstateerd dat door de onduidelijkheid over de invulling van het begrip 'taak' door de Belastingdienst in het kader van deze vrijstelling in de praktijk niet goed aansluit op de maatschappelijke praktijk van woningcorporaties. Dit betekent volgens de onderzoekers dat overdrachten die wel bijdragen aan de maatschappelijke taken van ANBI's niet onder de vrijstelling vallen en andersom. Een betere aansluiting van het taakbegrip op het volkshuisvestelijk beleid zou ervoor zorgen dat meer overdrachten die bijdragen aan de maatschappelijke taken van ANBI's onder de vrijstelling kunnen vallen.

Als enige voorbeeld van een overdracht die niet zou bijdragen aan de maatschappelijke taken van woningcorporaties wordt door de onderzoekers de overdracht van vrijesectorwoningen genoemd. Gelet op het feit dat woningcorporaties gegeven de knelpunten op de woningmarkt met het Rijk hebben afgesproken weer middenhuurwoningen te bouwen en in de toekomst de bouw van deze woningen ook geborgd gefinancierd kan worden, kan op deze constatering wel het nodige afgedongen worden.

De staatssecretaris van Financiën en de Minister van VRO erkennen en herkennen de conclusies uit de evaluatie dat deze vrijstelling, met name wat betreft de invulling van het begrip 'taak' binnen de vrijstelling, niet helemaal aansluit bij de invulling van de maatschappelijke taken van corporaties in het woningmarktbeleid, zoals is vastgelegd in de NPA. Het heffen van overdrachtsbelasting op transacties tussen woningcorporaties in het kader van solidariteit kan belemmerend werken voor deze vorm van solidariteit.

Tegelijkertijd zal volgens het kabinet moeten worden gekeken naar de juridische vormgeving, de uitvoerbaarheid, de budgettaire impact en de mogelijke staatssteunaspecten van mogelijke beleidsopties.

Er is inmiddels een vervolgonderzoek gestart samen met de staatssecretaris van Financiën waarin wordt gekeken naar de wenselijkheid en de (on)mogelijkheden voor aanpassingen van de vrijstelling, zodat de regeling beter aansluit bij de bredere beleidsdoelen op het gebied van de volkshuisvesting. Daarbij worden de opties die de onderzoekers hebben geschetst ook beoordeeld, mede aan de hand van het toetsingskader fiscale regelingen. Het is de bedoeling om de Kamer voor het einde van 2025 over de uitkomsten hiervan te informeren. Aan de hand daarvan kan eventuele besluitvorming plaatsvinden, inclusief het dekkingsvraagstuk. Gezien dit geschetste tijdpad lijkt de kans dat de vrijstelling met ingang van 1 januari 2026 al wordt gewijzigd beperkt.

Wij menen overigens dat de Staatssecretaris nu al de mogelijkheid heeft de stringente invulling van het begrip 'taak' door de Belastingdienst te versoepelen, juist omdat er geen wettelijke definitie is. Daardoor is er ruimte in het fiscale uitvoeringsbeleid. Omdat de geëxploiteerde woningen uitsluitend dienstbaar zijn aan en noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de aan corporaties opgedragen volkshuisvestelijke taak (en daarmee middel zijn en geen doel) zou dat geen onoverkomelijke stap moeten zijn.



Sebastiaan Timmermans

*Btw & overdrachtsbelasting –
Senior Manager*

Contactgegevens

(t) 088 288 8960

(m) 06 8333 9415

(e) STimmermans@deloitte.nl

Loonheffingen

Wetsvoorstel Vbar ingediend bij Tweede Kamer

Wetsvoorstel

Op 7 juli 2025 is het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel is naar aanleiding van de internetconsultatie en het advies van de Raad van State op enkele punten aangepast.

Er is volgens het wetsvoorstel Vbar sprake van werken in dienstbetrekking voor de loonheffingen op het moment dat aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. De arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever; **en**
- b. De arbeid niet voor eigen rekening en risico wordt verricht, **of** de arbeid in mindere mate voor eigen rekening en risico wordt verricht dan dat sprake is van sturing als bedoeld in onderdeel a.

Indicaties die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijke en organisatorische sturing) zijn:

1. De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen;
2. De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen;
3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende;
4. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie;
5. Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

De volgende indicaties wijzen op werken als zelfstandige (werken voor eigen rekening en risico):

1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende;
2. De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden;
3. De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is;
4. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week;
5. Kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden (extern ondernemerschap).

Uit het bovenstaande blijkt dat de wetgever naar aanleiding van de antwoorden van de Hoge Raad op prejudiciële vragen inzake Uber het ondernemerschap van de werkende niet langer als afzonderlijk criterium beschouwt en heeft opgenomen als kenmerk van werken als zelfstandige.

De weging van de hoofdelementen kan als volgt worden weergegeven:

W = indicaties die wijzen op werken als werknemer
Z = indicaties die wijzen op werken als zelfstandige



Civiel rechtsvermoeden

Het civiele rechtsvermoeden blijft bestaan en wordt samen met het wetsvoorstel Vbar aangeboden aan de Tweede Kamer. Het civiele rechtsvermoeden houdt in dat bij een tarief onder € 36 per uur vermoed wordt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als hieraan voldaan is, kan de werkende het rechtsvermoeden inroepen bij de civiele rechter en stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit rechtsvermoeden heeft in de regel uitsluitend civielrechtelijke werking.

Vervolg

Als het wetsvoorstel door de Eerste en Tweede Kamer wordt aangenomen, staat de inwerkingtreding van de Wet Vbar gepland op 1 juli 2026. Voor het wetsvoorstel is geen overgangsrecht voorzien, wat inhoudt dat de bovenstaande verduidelijking bij inwerkingtreding onmiddellijke werking heeft. Dit betekent dat de Wet Vbar van toepassing is op elke arbeidsrelatie die op 1 juli 2026 bestaat en op arbeidsrelaties die op of na die datum ingaan. Voor arbeidsrelaties die al bestaan op 1 juli 2026 is bepaald dat de kwalificatie van de arbeidsrelatie al kan gelden vanaf de start van de overeenkomst.

Hierbij is wel van belang dat de Belastingdienst slechts tot 1 januari 2025 met terugwerkende kracht naheffingsaanslagen loonheffingen kan opleggen op basis van de huidige wetgeving en regelgeving in verband met de opheffing van het handhavingsmoratorium, ook in het geval geconcludeerd wordt dat al vóór 1 januari 2025 sprake is van een dienstbetrekking voor de loonheffingen tenzij sprake is van kwaadwillendheid of de Belastingdienst een aanwijzing heeft gegeven.

Zolang de Wet Vbar nog niet is aangenomen en in werking is getreden, is de huidige wet- en regelgeving ten aanzien van zzp'ers van toepassing.

Inhuur zzp'ers

Zoals hierboven aangegeven betreft de Vbar een wetsvoorstel en is op dit moment de huidige wet- en regelgeving nog van toepassing. Het is daarom van belang om op basis van de huidige wet- en regelgeving de juiste acties te ondernemen.

Sinds de opheffing van het handhavingsmoratorium op 1 januari 2025 zien wij dat veel woningcorporaties aan de slag zijn gegaan met de inventarisatie van zzp'ers en een (nieuw) inhuurbeleid inzake onder andere de inzet van zzp'ers hebben opgesteld. Naar aanleiding van de inventarisatie beoordelen woningcorporaties de inzet van de zzp'ers.

Voor de beoordeling van een arbeidsrelatie kan een vragenlijst zzp als hulpmiddel worden gebruikt. Hierin worden de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest tegen elkaar afgewogen en een schatting gemaakt van het risico op schijnzelfstandigheid. Daarnaast adviseren wij woningcorporaties de genomen stappen, zoals bijvoorbeeld de introductie van nieuw inhuurbeleid, te monitoren. Door het monitoren van uw inhuurbeleid houdt u goed zicht en krijgt u inzicht of het de gewenste uitwerking heeft binnen de woningcorporatie. Onderdeel daarvan is om in de praktijk te toetsen of conform de overeenkomsten van opdracht wordt gewerkt. Dit kan aan de hand van bijvoorbeeld interne audits.

In de praktijk zien wij dat de Belastingdienst in toenemende mate gesprekken met woningcorporaties inplant met betrekking tot de inhuur van zzp'ers. Tijdens deze gesprekken vraagt de Belastingdienst onder andere naar het aantal zzp'ers binnen de organisatie en het aanwezige inhuur- en monitoringsbeleid. Het is dus des te meer van belang dat woningcorporaties de inhuurpopulatie goed in kaart hebben gebracht en een adequaat inhuurbeleid en monitoringsproces hebben opgesteld.

Mocht u interesse hebben in de vragenlijst zzp of willen sparren over het praktisch inrichten van het proces rondom de inzet van zzp'ers en de monitoring hierop, of ondersteuning willen krijgen in de voorbereiding op een (eventueel) gesprek met de Belastingdienst, neem dan gerust contact met ons op.

Voorjaarsnota

De eerste Voorjaarsnota van het inmiddels demissionair kabinet Schoof biedt een stand van zaken van de begroting voor 2025 en de jaren daarna. Met de val van kabinet Schoof zal er een nieuwe Voorjaarsnota opgesteld worden door het te vormen toekomstige kabinet. Desalniettemin hebben wij uit de Voorjaarsnota van demissionair kabinet Schoof twee belangrijke punten geselecteerd die relevant kunnen zijn voor woningcorporaties t.a.v. de loonheffingen: de RVU-vrijstelling (Regeling Vervroegd Uittreden) en de bijtelling voor de (lease)fiets. Wij merken hierbij op dat het mogelijk is dat de nieuwe Voorjaarsnota andere punten kan bevatten. Wij houden u op de hoogte van de verdere fiscale ontwikkelingen ten aanzien van de Voorjaarsnota.

RVU-vrijstelling

In onze kwartaalupdate van Q1 2025 hebben wij aangegeven dat in oktober 2024 een nieuw akkoord is bereikt over de verlenging van de RVU-drempelvrijstelling. Daarin is afgesproken dat de RVU-drempelvrijstelling in 2026 wordt verhoogd en voor drie jaar wordt verlengd. Dit is nu ook in de Voorjaarsnota bevestigd. Daarnaast blijkt uit de Voorjaarsnota dat een geldbedrag is gereserveerd voor een eventuele verlenging van de RVU-drempelvrijstelling. Deze reservering wordt deels gefinancierd door een stapsgewijze verhoging van het RVU-heffingstarief tot 65% in 2028, en voor het overige door een verhoging van de Aof-premie.

Voor woningcorporaties blijft er daarmee ook na dit jaar ruimte om oudere medewerkers eerder te laten uitstromen, waarbij onder voorwaarden geen RVU-eindheffing is verschuldigd. Daarentegen betekent de verhoging van de RVU-heffing en Aof-premie dat de kosten voor woningcorporaties kunnen stijgen.

Bijtelling (lease)fiets

Werkgevers kunnen hun medewerkers een fiets ter beschikking stellen, bijvoorbeeld voor het woon-werkverkeer of voor zakelijke ritten. In de Voorjaarsnota is een belangrijke verduidelijking aangekondigd voor de fiscale bijtelling voor door werkgevers ter beschikking gestelde fietsen. Tot nu toe geldt er een bijtelling voor werknemers die een (elektrische) fiets ook voor privédoeleinden gebruiken, waarbij woon-werkverkeer wordt beschouwd als privégebruik. Dit leidt tot onduidelijkheden en/of ongewenste effecten, met name voor zogenaamde (elektrische) deelfietsen (in voorjaarsnota hubfietsen genoemd) die voor een deel van het woon-werkverkeer worden gebruikt en die op of nabij de werkplek worden gestald, maar door de werknemer niet mee naar huis worden genomen.

Het is nog niet bekend in welke vorm de verduidelijking in de wettekst wordt opgenomen. Gelet op de toelichting in de Voorjaarsnota is het voor ons onduidelijk of hiermee ook een einde komt aan de onduidelijkheid hoe fiscaal voor de loonheffingen om te gaan met een OV-fiets die de werknemer bijvoorbeeld met zijn mobiliteitskaart kan gebruiken. Wij hebben dit onder de aandacht gebracht bij het ministerie.

Fiscale inlenersaansprakelijkheid Invorderingswet aangepast

Er is een voorstel ingediend om de fiscale inlenersaansprakelijkheid uit de Invorderingswet 1990 te herzien met als doel effectiever op te treden tegen misstanden in de uitzendsector. Wanneer het wetsvoorstel wordt aangenomen, dan kunnen inleners aansprakelijk worden gesteld voor niet-betaalde loonbelasting, premies werknemersverzekeringen en btw. Het huidige proces is vaak omslachtig en tijdrovend voor de Belastingdienst. Om dit te verbeteren, wordt naast het reeds bestaande wettelijk kader van de inlenersaansprakelijkheid een vereenvoudigde aansprakelijkstelling voor de Belastingdienst geïntroduceerd, te weten:

- Er wordt een vermoeden ingevoerd dat de aansprakelijkheid 35% van de factuursom bedraagt, tenzij dit bedrag op een g-rekening is gestort.
- Wanneer een uitzender in het toekomstige openbare register is opgenomen, dan wordt geacht het een uitlener te zijn, waardoor sneller duidelijk is dat de inlenersaansprakelijkheid van toepassing is.

In het openbare register zal actuele informatie worden opgenomen over de verlening, weigering, schorsing, intrekking of ambtshalve verlenging of (voorlopige) toelating van een uitlener. De aansprakelijkgestelde (inlener) heeft bij de voorgestelde vereenvoudigde aansprakelijkheidsstelling wel de mogelijkheid om tegenbewijs te leveren. Dit kan door de werkelijke aansprakelijkheidsschuld aan te tonen, bijvoorbeeld met documenten uit de eigen administratie. Ter versterking van het toezicht op de uitzendsector wordt het gebruik van de g-rekening actief gestimuleerd met het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde aansprakelijkstelling. De g-rekening is een geblokkeerde bankrekening waarop inleners een deel van het factuurbedrag kunnen storten en waarmee de uitlener uitsluitend de Belastingdienst kan betalen. Dit met als doel bij te dragen aan de nakoming van fiscale verplichtingen door uitleners, zoals loonbelasting en sociale premies. Het gebruik van de g-rekening wordt onder meer bevorderd door een beleidsmatige vrijwaring voor inleners die ten minste 35% van de factuursom via de g-rekening voldoen, wanneer tevens aan de administratieve voorwaarden is voldaan. Een wettelijke verplichting tot het gebruik van de g-rekening wordt momenteel nog onderzocht.

Status

De herziene wet is nauw verbonden met het wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta). Het is daarom wenselijk om beide wetten gelijktijdig in werking te laten treden. Het wetsvoorstel voor de Wtta is in april 2025 aangenomen door de Tweede Kamer, waarna het door de Eerste Kamer goedgekeurd dient te worden. De Wtta heeft als beoogde datum voor inwerkingtreding 1 januari 2027, wat dan ook het beoogde moment is om het wetsvoorstel vereenvoudigde inlenersaansprakelijkheid in werking te laten treden.

Het wetsvoorstel om de fiscale inlenersaansprakelijkheid uit de Invorderingswet 1990 te herzien is niet controversieel verklaard door de Eerste Kamer.

Forse heffing op fossiele zakelijke auto's vanaf 2027

In de recent gepubliceerde Kamerbrief Pakket voor Groene Groei is aangekondigd dat werkgevers vanaf 2027 een extra heffing van 52% gaan betalen voor zakelijke auto's met een verbrandingsmotor, bij privégebruik van meer dan 500 kilometer per jaar. Deze pseudo-eindheffing komt naast de gebruikelijke fiscale bijtelling en geldt alleen voor nieuwe voertuigen (eerste tenaamstelling vanaf 1 januari 2027). Emissievrije auto's (zoals elektrisch of waterstof) zijn uitgezonderd van deze extra heffing van 52%. Een voorbeeld ter illustratie:

- Auto met cataloguswaarde: € 50.000
- Bijtelling werknemer: $22\% \times € 50.000 = € 11.000$
- Pseudo-eindheffing werkgever: $52\% \times € 11.000 = € 5.720$

De verdere uitwerking volgt in het Belastingplan 2026 op Prinsjesdag (16 september 2025). Wij kunnen uitgebreid adviseren over de aangekondigde wijzigingen en de fiscale impact op het wagenpark helder in kaart brengen.

Afschaffing diensttijd vrijstelling

Op 30 juni 2025 heeft de staatssecretaris van Financiën het rapport “Kansen voor lagere tarieven en beter beleid – Aanpak fiscale regelingen voor een eenvoudiger en beter belastingstelsel” gepubliceerd. In dit rapport worden mogelijke beleidsopties voor fiscale regelingen gepresenteerd. In het rapport komt onder andere de vrijstelling voor de jubileumuitkering wegens 25- of 40-jarig dienstverband aan bod. Dit wordt ook wel de diensttijd vrijstelling genoemd en houdt in dat een werknemer tijdens het dienstverband maximaal twee keer een belastingvrije jubileumuitkering kan ontvangen, namelijk na het bereiken van een diensttijd van tenminste 25 jaar en van tenminste 40 jaar. De maximale jubileumuitkering die de werknemer belastingvrij mag ontvangen, is het bruto maandloon op het moment van uitkering. Deze jubileumuitkeringen worden niet als loon aangemerkt en kunnen daarmee onbelast worden uitgekeerd.

De diensttijd vrijstelling wordt volgens het rapport op basis van recente evaluaties als beperkt doeltreffend en ondoelmatig beoordeeld. Er wordt in de praktijk namelijk beperkt gebruik gemaakt van de regeling en het is niet duidelijk of werkgevers vaker een jubileumuitkering aan hun werknemers aanbieden dankzij het bestaan van de diensttijd vrijstelling. Daarnaast is het twijfelachtig of het doel van de regeling nog nuttig is en in de huidige tijd past. De staatssecretaris van Financiën geeft voorts aan dat het niet zinvol is om voor de diensttijd vrijstelling een aanpassing of alternatief uit te werken, aangezien er in het geheel geen goede onderbouwing (meer) is voor het bestaan van deze vrijstelling. Wat betreft een eventueel overgangsrecht, wordt aangegeven dat de noodzaak of wenselijkheid van overgangsrecht nader onderzocht dient te worden. Hierbij is aangegeven dat het mogelijk is om de regeling per 2027 af te schaffen zonder overgangsregeling. Op basis van de voorgaande uitlatingen in het rapport, lijkt het aannemelijk dat de regeling wordt afgeschaft. Er zijn echter nog geen definitieve beslissingen genomen over het daadwerkelijk afschaffen van de regeling.

Voor woningcorporaties betekent een eventuele afschaffing van de diensttijd vrijstelling het volgende. In de cao Woondiensten is bepaald dat werknemers bij bepaalde dienstjubilaea een gratificatie ontvangen, waarbij het bedrag van de gratificatie afhangt van de diensttijd. Werknemers kunnen de volgende gratificaties ontvangen:

- 0,25-maal het maandsalaris bij een 12,5-jarig dienstjubiläum;
- Eenmaal het maandsalaris bij een 25-jarig dienstjubiläum;
- Tweemaal het maandsalaris bij een 40-jarig dienstjubiläum.

Deze gratificatie betreft volgens de cao een brutobedrag, voor zover de gratificaties belastbaar zijn. Met andere woorden, op basis van de huidige cao wordt gebruik gemaakt van de diensttijd vrijstelling door woningcorporaties, waarbij bij het 25- en 40-jarig jubileum eenmaal het maandsalaris onbelast uitgekeerd kan worden. Enkel het bedrag dat de diensttijd vrijstelling te boven gaat wordt als brutobedrag belast. Als de diensttijd vrijstelling afgeschaft wordt, betekent dit dat de gehele gratificatie belast wordt als brutobedrag bij ieder van de bovenstaande jubilea. Wij verwachten daarom dat de eventuele afschaffing van de diensttijd vrijstelling ervoor zorgt dat de werkgeverslaten toenemen en werknemers netto een lagere gratificatie ontvangen. Wij houden u op de hoogte over de ontwikkelingen van de mogelijke afschaffing van de diensttijd vrijstelling.

Kennisgroepstandpunt Belastingdienst inzake werkkostenregeling

Recentelijk heeft de kennisgroep loonheffingen van de Belastingdienst een kennisgroepstandpunt uitgebracht over de werkkostenregeling. Met een kennisgroepstandpunt neemt de Belastingdienst een positie in over een bepaald fiscaal vraagstuk. Belastingplichtigen kunnen in principe beroep doen op de kennisgroepstandpunten van de Belastingdienst.

Binnen de werkkostenregeling hebben werkgevers verschillende mogelijkheden om verstrekkingen/vergoedingen belastingvrij te geven aan hun werknemers. Zo kunnen werkgevers een percentage van het totale fiscale loon besteden aan onbelaste verstrekkingen/vergoedingen voor hun werknemers. Dit wordt ook wel de vrije ruimte genoemd. Over het bedrag dat binnen de vrije ruimte valt, is geen loonbelasting verschuldigd. Over het bedrag boven de vrije ruimte, betalen werkgevers loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. Voor de aanwijzing van loon als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte dient er voldaan te zijn aan de gebruikelijkheidseis. Dit houdt in dat de verstrekking niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Daarnaast heeft de Belastingdienst in hun beleid opgenomen dat een bedrag van € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk wordt beschouwd (de doelmatigheidsgrens).

Daarnaast zijn er bepaalde verstrekkingen/vergoedingen die werkgevers onbelast kunnen geven zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte. Dit worden ook wel gerichte vrijstellingen genoemd. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan bepaalde opleidingskosten, een reiskostenvergoeding, thuiswerkvergoeding etc.

In het gepubliceerde kennisgroepstandpunt heeft de Belastingdienst verduidelijkt hoe de gebruikelijkheidseis, doelmatigheidsgrens en de gerichte vrijstelling zich tot elkaar verhouden. Hierbij geeft de Belastingdienst aan dat voor de verstrekkingen/vergoedingen die onder een gerichte vrijstelling vallen, de gebruikelijkheidstoets niet van toepassing is, aangezien het aanwijzen van dergelijke verstrekkingen/vergoedingen altijd gebruikelijk is. Voor verstrekkingen/vergoedingen die niet onder een gerichte vrijstelling vallen, dient wel getoetst te worden aan de gebruikelijkheidseis. Als de conclusie van die toetsing luidt dat de verstrekking/vergoeding gebruikelijk is, kan deze onbelast gegeven worden aan de werknemer. Hierbij is de hoogte van de verstrekking/vergoeding niet van belang en hoeft er niet gekeken te worden naar de doelmatigheidsgrens van € 2.400. Slechts als geconstateerd wordt dat de verstrekking/vergoeding niet gebruikelijk is, moet er gekeken worden of de verstrekking/vergoeding minder bedraagt dan € 2.400 per persoon op jaarbasis. Indien dit het geval is, kan de verstrekking/vergoeding alsnog onbelast gegeven worden, ondanks dat deze niet als gebruikelijk wordt aangemerkt. Hierbij is verduidelijkt dat de doelmatigheidsgrens van € 2.400 niet afzonderlijk per looncomponent geldt, maar een maximum betreft voor het gehele kalenderjaar voor iedere werknemer.

Mocht u interesse hebben in hoe dit kennisgroepstandpunt invloed heeft op de toepassing van de werkkostenregeling binnen uw organisatie, neem dan gerust contact met ons op.

Evaluatie werkkostenregeling

Het SEO Economisch Onderzoek heeft een evaluatie gepubliceerd over de Werkkostenregeling (WKR) in de periode 2019–2024. Uit deze evaluatie blijkt dat de WKR in grote lijnen functioneert zoals bedoeld, en daarmee doeltreffend is. Toch is de WKR niet volledig doelmatig. Doelmatigheid gaat een stap verder dan doeltreffendheid: het gaat daarbij om de efficiëntie van het instrument, of het gewenste resultaat bereikt wordt met zo min mogelijk inzet van middelen.

De huidige regeling kent een aanzienlijke mate van complexiteit, wat onder andere leidt tot een administratieve last voor werkgevers. Zo blijkt onder meer dat de vrije ruimte, die bedoeld is om met name het mkb te ondersteunen en de lasten op arbeid te verlagen, slechts ten dele benut wordt. Kleine mkb-bedrijven lijken relatief meer voordeel te hebben van de

regeling dan grotere mkb-ondernemingen. Daarnaast blijken bepaalde gerichte vrijstellingen, zoals die voor reiskosten en opleidingskosten, onvoldoende effectief. Deze stimuleren het gewenste gedrag nauwelijks en lijken vooral bedoeld om bepaalde vergoedingen buiten de vrije ruimte te houden.

Op basis van de evaluatie zijn verschillende beleidsaanbevelingen geformuleerd. Zo wordt voorgesteld de eerste schijf van de vrije ruimte af te schaffen. Deze is niet doelmatig, omdat ook niet-mkb-bedrijven ervan profiteren. Ook de vrijstelling voor korting op branche-eigen producten wordt als overbodig beschouwd, nu deze geen maatschappelijk doel meer dient en dergelijke vergoedingen ook via de vrije ruimte kunnen worden verwerkt. Verder wordt aanbevolen om de voorwaarden voor de vrijstelling van inschrijving in een beroepsregister te verduidelijken en de doelstelling van deze regeling aan te passen. Ook wordt geadviseerd om een gerichte vrijstelling in te voeren voor bepaalde beroepskosten, zoals bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen, mits daarbij een heldere definitie van het begrip 'beroepskosten' wordt gehanteerd.

De diensttijd-vrijstelling in artikel 11 kan volgens de evaluatie komen te vervallen (zie ook paragraaf inzake diensttijd-vrijstelling). Dit sluit ook aan bij eerdere aanbevelingen in het rapport *"Kansen voor lagere tarieven en beter beleid – Aanpak fiscale regelingen voor een eenvoudiger en beter belastingstelsel"*. Tevens wordt voorgesteld om in het Handboek Loonheffingen meer voorbeelden op te nemen over de praktische toepassing van het aanwijzen van vergoedingen en verstrekkingen, om werkgevers meer juridische duidelijkheid te bieden.

Een andere aanbeveling betreft het gebruikelijkheids criterium: het is wenselijk om de doelmatigheidsgrens van € 2.400 te indexeren op basis van inflatie. Verder zou de samenloop van de reiskostenvergoeding en de thuiswerkvergoeding mogelijk moeten worden gemaakt. In het verlengde daarvan is het raadzaam om de maximale thuiswerkvergoeding te verhogen van € 2,40 naar € 2,45, in lijn met de inschatting van werkelijke kosten door het Nibud. Ten slotte wordt aanbevolen om het eindheffingstarief beter te onderbouwen en, indien nodig, aan te passen aan de actuele gemiddelde marginale druk. Ook verdient de informatievoorziening over de WKR aandacht. De conclusie luidt dan ook dat de WKR werkt, maar eenvoudiger en effectiever kan worden ingericht.

Het rapport benadrukt dat terughoudendheid geboden is bij het inzetten van de WKR voor het realiseren van aanvullende beleidsdoelstellingen. De primaire doelstelling van de WKR is immers het fiscaal reguleren van vergoedingen en verstrekkingen in het kader van de dienstbetrekking. Secundaire doelstellingen, zoals de ondersteuning van het mkb en de generieke lastenverlichting op arbeid, kunnen slechts binnen de grenzen van deze hoofdopzet een rol spelen.

Status

De staatssecretaris heeft de evaluatie inmiddels aan de Tweede Kamer aangeboden. Na het zomerreces wordt een kabinetsreactie op de bevindingen en aanbevelingen uit het rapport verwacht. Wij zullen u tijdig informeren zodra er verdere ontwikkelingen zijn en actie moet worden ondernomen.

Kamerbrief over schijnzelfstandigheid en pensioenopbouw

Op 9 juli 2025 heeft de staatssecretaris een Kamerbrief aan de Tweede Kamer gestuurd over schijnzelfstandigheid en de relatie met pensioenopbouw en premie-inleg. De brief bevat de uitkomsten van gesprekken met sociale partners en de Pensioenfederatie.

Wanneer een zelfstandige met terugwerkende kracht voor het arbeidsrecht als werknemer wordt aangemerkt, gelden vanaf de start van de werkzaamheden alle arbeidsrechtelijke rechten en plichten, waaronder ook het recht op pensioenopbouw. Dit laatste volgt uit het principe 'geen premie, wel recht', een fundamenteel solidariteitsbeginsel in het Nederlandse pensioenstelsel. Het houdt in dat werknemers, inclusief schijnzelfstandigen, pensioenrechten opbouwen, ook als er door de werkgever geen premie is afgedragen. De bewijslast bij het claimen van pensioen ligt bij de schijnzelfstandige, die moet aantonen dat op basis van het arbeidsrecht sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Op het moment dat een schijnzelfstandige pensioenaanspraken claimt bij het pensioenfonds, kan het pensioenfonds proberen de niet-betaalde premies op de werkgever te verhalen. Die kan op zijn beurt het werknemersdeel verhalen op de schijnzelfstandige. Als dit niet meer mogelijk is, bijvoorbeeld door verjaring of omdat de werkgever niet meer bestaat, komen de kosten voor rekening van het fondscollectief. Aangezien pensioenaanspraken niet verjaren, kan dit financiële risico's meebrengen voor andere deelnemers van het fonds. Hoewel er momenteel geen signalen zijn van grootschalige claims, is het niet uitgesloten dat schijnzelfstandigen zich pas veel later melden, bijvoorbeeld bij pensionering.

Sociale partners en de Pensioenfederatie onderschrijven het belang van het principe 'geen premie, wel recht' en de bescherming die het biedt tegen nalatige werkgevers, in het bijzonder voor kwetsbare werkenden. Tegelijkertijd kent het principe grenzen. Bij boze opzet, waarbij partijen opzettelijk en langdurig de arbeidsrelatie onjuist kwalificeren en geen pensioenpremies afdragen, of bij vrijwillige voortzetting, waarbij iemand bewust kiest voor zelfstandig werk terwijl op basis van het arbeidsrecht sprake is van een arbeidsovereenkomst, kan van het principe worden afgeweken.

Er is onderzocht of pensioenfondsen uitzonderingsbepalingen kunnen opnemen in hun reglementen. Volgens de Landsadvocaat is een algemene uitsluiting juridisch niet houdbaar. Een uitzondering is alleen mogelijk als de schijnzelfstandige zich bewust was, of had moeten zijn, van zijn eigen verantwoordelijkheid voor pensioenopbouw. Ontbreekt die bewustheid, bijvoorbeeld wanneer de werkverschaffer eenzijdig het zelfstandigenmodel oplegde, dan blijft het principe 'geen premie, wel recht' onverkort van toepassing.

In de Kamerbrief wordt gepleit voor verduidelijking van de reikwijdte van het principe in relatie tot schijnzelfstandigheid. In de toelichting op het wetsvoorstel Vbar is opgenomen dat afwijking mogelijk is bij bijvoorbeeld hoge uurtarieven of fiscaal voordeel, wat op een bewuste keuze kan wijzen. Het blijft aan pensioenfondsen, en uiteindelijk de rechter, om per geval te beoordelen of het principe kan worden beperkt. Deze beoordeling ziet nadrukkelijk op het recht op pensioen bij afwezigheid van premiebetaling en betreft niet de (her)kwalificatie van de arbeidsrelatie zelf.

Voor u als woningcorporatie betekent dit dat er risico bestaat op (na)betalingsverplichtingen voor pensioenpremies als later blijkt dat ingehuurde zelfstandigen voor het arbeidsrecht als werknemers kwalificeren en zij pensioenaanspraken bij SPW claimen. Zeker bij langdurige of structurele inzet van zelfstandigen is zorgvuldige toetsing van de arbeidsrelatie essentieel. Wij kunnen u ondersteunen bij het in kaart brengen van deze risico's en het beoordelen van bestaande contracten om schijnzelfstandigheid en toekomstige pensioenclaims te voorkomen.

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

Milieubelastingen

Nacontroles Tijdelijke Tegemoetkoming Blokaansluitingen (TTB)

Belastingdienst start nacontroles van de TTB

De Belastingdienst is recent begonnen met de nacontroles van de subsidieregeling Tijdelijke Tegemoetkoming Blokverwarming (TTB). Deze controles zijn gericht op de correcte en volledige verdeling van de ontvangen subsidie aan de rechthebbende huurders. Een nacontrole kan geschieden door het opmaken van een financiële verantwoording of het laten opstellen van een derdenverklaring door een deskundige. Het is essentieel dat woningcorporaties zich bewust zijn van de geldende regelgeving, aangezien er in de praktijk veel onduidelijkheden bestaan over de juiste wijze van verdelen van de ontvangen subsidie.

Risico van onjuist uitbetaalde subsidies

Onze ervaringen wijzen uit dat een aanzienlijk deel van de subsidie vaak niet uitbetaald kan worden. Dit kan leiden tot financiële complicaties en een onjuiste afhandeling van de ontvangen middelen. Ontvangers van de TTB moeten met een transparante administratie kunnen aantonen dat de subsidie op de juiste wijze is verdeeld onder de huurders.

Terugbetalingsmogelijkheden

Wanneer uitbetaling van de TTB niet mogelijk blijkt omdat huurders niet meer te traceren zijn, schrijft de wet voor dat het niet-uitbetaalde gedeelte moet worden verdeeld over de huurders die wel te traceren zijn en in 2023 woonachtig waren in het complex waarvoor de TTB is aangevraagd. Dit is niet alleen administratief vaak niet haalbaar, maar kan in het geval van bijvoorbeeld short stay ook leiden tot de onwenselijke situatie dat de gehele tegemoetkoming moet worden verdeeld over slechts enkele traceerbare huurders.

Voor de gelden die niet zijn of kunnen worden uitbetaald, is het mogelijk om het niet uitbetaalde deel terug te betalen aan de Belastingdienst, zodat er alsnog aan de gestelde regels van het volledig uitbetalen van de subsidie kan worden voldaan.

Wij adviseren woningcorporaties om alert te zijn tijdens de verdeling van de TTB en om de mogelijke gevolgen van niet-uitbetaling voor de nacontroles in overweging te nemen. Indien een deel van de TTB-subsidie niet is uitbetaald, zal een nacontrole niet kunnen worden afgerond.

Deloitte is bevoegd tot het opstellen van een derdenverklaring, en de kosten voor deze derdenverklaring kunnen door de Belastingdienst worden vergoed tot een bedrag van € 1.500. Naast het verstrekken van een derdenverklaring kan Deloitte ook ondersteuning bieden bij andere vraagstukken rondom de TTB en de verdeling hiervan.

Meer informatie

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



Martijn Boonstra
*Milieubelastingen –
Manager*

Contactgegevens
(t) 088 288 4246
(m) 06 5017 0897
(e) mboonstra@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:

Nyenrode basisopleiding: Fiscaal voor woningcorporaties (met meerdere Deloitte-specialisten, maar ook sprekers van Nyenrode, de Belastingdienst en Ymere)

Vanaf 17 september 2025

Meer informatie en aanmelden: [Link](#)

Webinar: Prinsjesdag

18 september 2025

Cursus: Proces totstandkoming aangifte Vpb

2 oktober 2025

Webinar: Btw bij projectontwikkeling

30 oktober 2025

Meer informatie en aanmelden: [Link](#)

Webinar: Tax in Control

6 november 2025

Webinar: Actualiteiten fiscale positie in de jaarrekening

27 november 2025

Cursus: Bijheffing-informatieaangifte Pillar 2

Tweede helft 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