

PKF Wallast **Adviesreeks**



Fiscaal vriendelijk belonen

PKF Wallast **Adviesreeks**

Fiscaal vriendelijk belonen

door

D. (Diana) Sluijter RPP

Oktober 2014

Foto cover: Johannes Vermeer, *Het puttertje*, 1654

De auteur(s) en de uitgever zijn zich volledig bewust van hun taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Toch kunnen zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor onjuistheden die eventueel in deze uitgave voorkomen. Daarnaast wijzen wij de lezer van deze uitgave erop dat het onverstandig is zonder overleg met een ter zake kundige (belasting)adviseur enkel op basis van deze uitgave stappen te ondernemen.

Alle rechten voorbehouden. Niets in deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm, enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur(s) en/of PKF Wallast. Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h tot en met 16m Auteurswet 1912 jo. besluit 27 november 2002, Stb. 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060 2130 KB Hoofddorp).

Inhoud

Inleiding

1 Regels betreffende beloning werknemers

1.1	Employee benefits	8
1.2	Belangrijkste arbeidsvoorwaarden en de flexibele invulling ervan	8
1.2.1	Het voordeel en de voorwaarden van ruilen	9
1.2.2	Realiteitswaarde cafetariasysteem	10
1.2.3	Gevolgen voor de opbouw van pensioen	11
1.3	Pseudowerknemer/ opting-in en commissarissen	12
1.3.1	Commissarissen	13

2 De directeur-groootaandeelhouder: Gebruikelijk loon

2.1	Inleiding	13
2.2	Methodes bepaling gebruikelijk loon	13
2.3.1	Afroommethode	13
2.3.2	Grenzen toepasbaarheid afroommethode	14
2.3.3	Afroommethode bij samenwerkingsverband	14
2.3.4	Stand van zaken rond de afroommethode	14
2.4	Belastingplan 2015	15
2.5	Samenvatting	16
2.6	De doorbetaaldloonregeling	17

3 De lucratiefbelangregeling

3.1	Lucratief aandelenbelang	18
3.2	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	20
3.3	Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde tot lucratieve aandelen	21
3.4	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	22
3.5	Aandelen en inbreng van eigen geld	22

4 Werkkostenregeling

4.1	Het systeem	24
4.2	Korte introductie van de werkkostenregeling	24
4.3	Uitwerking	26
4.4	Loondefinitie	27
4.5	Administratie	29
4.6	Gerichte vrijstellingen uitgewerkt	30
4.7	Werkplekvoorzieningen uitgewerkt	32
4.8	Forfaitaire ruimte	32
4.9	Nieuwe mogelijkheden	32
4.10	Mogelijkheden en kansen onder de werkkostenregeling: Bonus	33
4.11	Verdere wijzigingen per 1 januari 2015	34

5	Winstdelende beloningen en participatie	
5.1	Inleiding	36
5.2	Eindejaarsuitkering/ winstbonus	36
5.2.1	Inleiding	36
5.2.2	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	37
5.2.3	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	37
5.3	Stock Appreciation Rights (SAR's)	37
5.3.1	Inleiding	37
5.3.2	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	38
5.3.3	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	38
5.4	Aandelenopties	38
5.4.1	Inleiding	38
5.4.2	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	38
5.4.3	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	39
5.5	Aandelen	39
5.5.1	Inleiding	39
5.5.2	Lucratief aandelenbelang	39
5.6	Winstdelende lening	40
5.6.1	Inleiding	40
5.6.2	Lucratieve lening	40
5.6.3	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	40
5.6.4	Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde tot een lucratieve lening	40
5.6.5	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	42
5.7	Lucratieve rechten	42
5.7.1	Inleiding	42
5.7.2	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	43
5.7.3	Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde tot lucratieve rechten	43
5.7.4	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	43
5.8	Schulden met lucratieve mogelijkheid van kwijtschelding	44
5.8.1	Inleiding	44
5.8.2	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	44
5.8.3	Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde	44
5.8.4	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	44
5.9	Bindingspremie	44
5.9.1	Inleiding	44
5.9.2	Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)	44
5.9.3	Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)	45
5.9.4	Overzicht van belastingheffing over bijzondere winstdelende beloningsvormen	45
6	Bijzondere vormen van beloning	
6.1	Inleiding	46
6.2	Vrijwilligersvergoedingen	46
6.3	Stagevergoedingen	46
6.4	Regeling dienstverlening aan huis	47

7 Auto van de werkgever

7.1	Inleiding	48
7.2	Loonbelastingaspecten	48
7.2.1	Het autokostenforfait ofwel de bijtelling	48
7.2.2	Wanneer staat een auto of bestelauto ter beschikking?	48
7.2.3	De bijtelling	49
7.2.4	Eigen bijdrage	53
7.2.5	Verklaring geen privégebruik auto	53
7.2.6	Bewijs minder dan 500 kilometer privé	55
7.2.7	Bijtelling privégebruik auto en de 500 kilometergrens: Blijft men eronder of niet?	56
7.2.8	Tegemoetkomingen met betrekking tot de bestelauto	57
7.2.9	Voorkoming bijtelling bestelauto	58
7.3	BTW-aspecten	60
7.3.1	Inleiding	60
7.3.2	BTW-correctie privégebruik auto van de zaak	61
7.3.3	Eigen bijdrage en BTW	63

8 Pensioen

8.1	Inleiding	64
8.2	AOW	64
8.3	Ouderdomspensioen	65
8.4	Individuele inkomensvoorzieningen	66
8.5	Werken na de pensioengerechtigde leeftijd	66
8.6	Prepensioen, overbruggingspensioen en VUT	67
8.7	De Pensioenwet	67
8.8	Soorten overeenkomsten	68
8.9	Periodieke uitkeringen	68
8.9.1	Aanspraak op periodieke uitkeringen	68
8.9.2	Immateriële schade	69
8.10	Banksparen	69
8.10.1	Eigen woning	69
8.10.2	Oude dag	69
8.11	Dienstjuitkeringen	70
8.12	De aanspraak	70
8.13	Dienstjaren	70
8.14	Fondsenvrijstelling	70
8.15	Zorgverzekeringswet	71
8.16	Overlijdens- en invaliditeitsrisico	71

9 Crisishffing

9.1	Inleiding	73
9.2	Werkgeversheffing over excessieve vertrekvergoedingen	73
9.3	Werkgeversheffing bij pensioengevend loon van meer dan € 531.000	74

10 Internationaal

10.1	30% regeling	75
10.2	Salary split	76
10.2.1	Wanneer is bij een salary split het salaris in het buitenland belastbaar?	77
10.3	Sociale verzekeringen	78

Inleiding

Deze uitgave in de PKFWallast Adviesreeks "Fiscaal vriendelijk belonen" maakt deel uit van een drieluik: "Fiscaal vriendelijk belonen", "Fiscaal vriendelijk beleggen" en "Fiscaal vriendelijk ondernemen". De boeken zijn geschreven ter gelegenheid van de avond, die onze organisatie in oktober 2014 heeft georganiseerd in het Mauritshuis te Den Haag.

De uitgave "Fiscaal vriendelijk belonen" gaat in op de mogelijkheden, die er voor de beloning van werknemers zijn om binnen de wettelijke kaders tot een optimaal pakket te komen. Daarnaast wordt op de situatie van de directeur-groootaandeelhouder ingegaan en op specifieke bijzondere mogelijkheden rond winstafhankelijk belonen.

Deze uitgave is tot stand gekomen met bijdragen van mr. drs. R.T.E. (René) van Dijk RA RV (vestiging Delft), mr. J.D. (Jan) Roeland (vestiging Amsterdam) en drs. A.T. (Andor) Valkenburg (vestiging Amsterdam). De advisering rondom beloningsbeleid bij de directeur-aandeelhouders gebeurt in onze organisatie over het algemeen door de adviseurs/fiscalisten. De advisering rondom beloningsbeleid bij werknemers wordt gecoördineerd door onze adviseurs, die gespecialiseerd zijn op het gebied van beloningsbeleid.

Mochten onderwerpen in deze uitgave aanleiding geven tot verder overleg, dan kunt u uiteraard contact opnemen met ondergetekende of met uw adviseur. Wellicht dat deze uitgave u in ieder geval verder brengt op de zoektocht naar het meest optimale beloningssysteem, zowel voor de werknemer als voor de werkgever.



Diana Sluijter

Adviseur arbeidsvoorwaarden, beloningsbeleid en payroll services

1 Regels betreffende beloning werknemers

1.1 Employee benefits

Onder “employee benefits” wordt verstaan het geheel van arbeidsvoorwaarden, die een werknemer aangaat en dit in de meest uitgebreide zin van het woord. Onder “employee benefits” vallen alle emolumenten, zoals: een auto, een mooi kantoor, secretariaatsgebruik, een kantoorruimte, faciliteiten thuis, kostenvergoedingen, een fiets van de zaak en dergelijke.

Employee benefits zijn te onderscheiden in:

- primaire arbeidsvoorwaarden
- secundaire arbeidsvoorwaarden
- tertiaire arbeidsvoorwaarden.

Onder primaire arbeidsvoorwaarden worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die betrekking hebben op de primaire beloningselementen, zoals loon, vakantiegeld, vakantiedagen, overwerkregeling of onkostenvergoedingen.

Onder secundaire arbeidsvoorwaarden vallen zaken, zoals: pensioenen, beloningen van niet-essentiële aard, werkkleding, maaltijden, scholing, alsmede de nadere uitwerking van werktijden en vakantieoosters.

Onder tertiaire arbeidsvoorwaarden vallen zaken, zoals: een kantoor, een secretaresse, eten in het directierestaurant, een eigen parkeerplaats en dergelijke. Maar hieronder vallen ook gratificatieregelingen, beoordelingssystemen en personeelsfondsen.

1.2 Belangrijkste arbeidsvoorwaarden en de flexibele invulling ervan

De belangrijkste arbeidsvoorwaarden kunnen worden vervat in de navolgende zeven categorieën:

- inkomen
- pensioen
- verzekeringen
- auto (van de zaak)
- vrije tijd
- overige arbeidsvoorwaarden.

Hoe deze categorieën worden ingevuld, kan op verschillende wijzen worden overeengekomen:

- ***Flexibele arbeidsvoorwaarden***

Een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden houdt een systeem van keuzen in. Daarin kunnen individuele werknemers, onder bepaalde regels en condities, kiezen hoe hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket wordt samengesteld. Op deze wijze wordt een betere aansluiting bewerkstelligd met hun persoonlijke behoeften en voorkeuren, zonder dat dit overigens voor de werkgever noodzakelijkerwijs een stijging van arbeidskosten met zich meebrengt.

In een flexibel beloningssysteem worden bestanddelen, zoals: salaris, dertiende maand, winst- en bonusregelingen vaak als bron gebruikt voor de aankoop van andere beloningselementen, bijvoorbeeld inlevering van salaris voor vrije tijd. Er is dan sprake van een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden met een duurzaam karakter; incidentele inruilacties vallen er niet onder.

Centraal staan in een dergelijk systeem de behoefte van het individu en een (standaard) arbeidsvoorwaardenpakket, waaruit de werknemer zijn keuzen kan maken binnen een vooraf gegeven financiële ruimte.

Deze vooraf bepaalde financiële ruimte kan zijn de beloning voor de werknemer of de totale kosten van de werkgever. De ene werknemer zal bijvoorbeeld kiezen voor meer vrije tijd, de andere voor extra pensioen, et cetera. Het één en ander speelt zich af met inachtneming van de regels: wettelijke regels, CAO afspraken, ondernemings-raadafspraken.

• **Cafetarieregeling**

Het cafetariastelsel is niets meer (of minder) dan een systeem, waarbij de werknemer en de werkgever met elkaar overeenkomen dat het budget voor de totale arbeidsbeloning binnen bepaalde grenzen door de werknemer zelf kan worden ingevuld.

Het bekendste voorbeeld is wel de fiets voor het woon-werkverkeer in ruil voor brutoloon. Overige beloningsvormen, die zich lenen voor het cafetariastelsel zijn de pensioenregeling, de auto van de zaak, diverse vormen van loon in natura, kinderopvang en verlofsparen.

De fiscale inkleding van het cafetariastelsel luistert zeer nauw en moet enig realiteitsgehalte hebben (Besluit staatssecretaris van Financiën van 5 augustus 2009). Het schriftelijk uitdrukkelijk afzien van een deel van het brutoloon is het belangrijkste.

Vergeet niet dat het cafetariastelsel gevolgen heeft voor eventuele rechten op uitkeringen en aanspraken krachtens de socialezekerheidswetgeving en voor het pensioengevend loon. Ten aanzien van het pensioengevend loon bestaat er een goedkeurend beleid, waardoor het pensioengevend loon niet wordt verlaagd.

Door de invoering van de werkkostenregeling lijkt het cafetariastelsel aan belang te verliezen. Dat is echter niet waar. Wél zal het toepassen van een cafetariastelsel veel bewuster moeten gebeuren. Voor salarissen boven de € 44.000 (grens waarboven het gebruteerd tarief hoger is dan 80%) kan het cafetariastelsel nog steeds aantrekkelijk zijn. En aan de andere kant: het ruilen van brutoloon tegen een post, die in de forfaitaire ruimte valt, is nog steeds aantrekkelijk, omdat de mogelijkheden groter zijn. We zijn niet meer beperkt door de in de wet opgenomen mogelijkheden. En in de situaties dat de forfaitaire ruimte niet of niet geheel wordt benut, kan het cafetariastelsel de werkgever en de werknemer natuurlijk een dienst bewijzen.

1.2.1 Het voordeel en de voorwaarden van ruilen

Werknemers en werkgevers zijn in beginsel vrij om arbeidsvoorwaarden optimaal af te stemmen op de wettelijke mogelijkheden. Een werknemer kan ervoor kiezen om af te zien van een gedeelte van zijn brutobeloning voor een stuk onbelast loon. Hiermee wordt door de werknemer een belastingvoordeel bereikt en voor de werkgever betekent dit een verlaging van de af te dragen sociale premies. Als brutobeloning kan bijvoorbeeld worden ingezet (ook wel bronnen genoemd):

- brutoloon
- bovenwettelijke vakantiedagen
- vakantiegeld
- bonus
- eindejaarsuitkering
- tantième
- provisie
- overwerkvergoeding.

Van deze brutobeloningen kan de werknemer vervolgens afzien ten behoeve van (deels) onbelaste vergoedingen (ook wel doelen genoemd), zoals:

- uitgaven voor scholing
- pensioenaanvulling
- fiets voor woon-werkverkeer
- een vergoeding voor woon-werkverkeer of andere zakelijke reizen
- vakbondscontributie
- de inrichting van een werkruimte.

Willen werknemer en werkgever het beoogde voordeel behalen, dan zullen de doelen (zo veel mogelijk) onbelaste doelen in het oude systeem moeten zijn en in het nieuwe systeem kosten, die in de forfaitaire ruimte vallen. Om bepaalde doelen onbelast te vergoeden of te verstrekken, moet vaak aan bepaalde fiscale voorwaarden worden voldaan.

Voor de bronnen geldt dat deze alleen mogen worden ingezet zolang aan (overige) wettelijke bepalingen en regelingen wordt voldaan. Zo mogen het brutoloon en de vakantiedagen niet worden ingezet als hiermee het brutoloon tot onder het minimumloon wordt verlaagd dan wel het aantal vakantiedagen wordt verlaagd tot onder het wettelijk minimum op te nemen aantal vakantiedagen.

De bronnen waar de werknemer van afziet, mogen niet reeds 'genoten' zijn (in de zin van de Wet LB). Alleen in de toekomst te genieten brutoloonbestanddelen kunnen worden ingebracht.

1.2.2 Realiteitswaarde cafetariastelsel

De hiervoor genoemde voordelen doen zich alleen voor als de wijziging van de overeengekomen beloning als zodanig realiteitswaarde heeft. Er zal derhalve een wijziging in de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer moeten plaatsvinden. Deze wijziging zal in (een addendum op) de arbeidsovereenkomst moeten worden opgenomen.

Als de wijziging van de overeengekomen beloning een op de toekomst gerichte wijziging is, zal er sprake zijn van realiteitswaarde. De wijziging moet dan ook berusten op een structurele regeling (bijvoorbeeld CAO) en moet gevolgen hebben voor inkomensafhankelijke regelingen. Bij gevolgen voor inkomensafhankelijke regelingen kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:

- de grondslag voor de berekening van de diensttijdverrekening
- de pensioengrondslag
- de grondslag voor de berekening van het vakantiegeld
- het loon tijdens ziekte of zwangerschap
- het SV-loon
- de grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen, zoals de huur- en zorgtoeslag.

De werknemer zal deze (mogelijke) gevolgen bewust moeten aanvaarden. Sommige gevolgen kunnen worden ondervangen in bijvoorbeeld de CAO. Als een CAO bijvoorbeeld bepaalt dat een verlaging van het bruto-inkomen geen gevolgen heeft voor de grondslag van overwerktoeslagen, hoeft dit geen nadelig gevolg voor de realiteitswaarde van de cafetarieregeling te hebben.

1.2.3 Gevolgen voor de opbouw van pensioen

Zoals hiervoor is aangegeven, heeft het ruilen van brutoloonbestanddelen tegen onbelaste vergoedingen en verstrekkingen gevolgen voor inkomensafhankelijke regelingen. In beginsel zal ook het pensioengevend loon worden verlaagd. De staatssecretaris van Financiën keurt goed, echter onder de voorwaarde dat het pensioengevend loon niet hoeft te worden verlaagd bij toepassing van een cafetariastelsel (besluit van 8 september 2008). De hiervoor geldende voorwaarden zijn:

- er is sprake van een schriftelijk vastgestelde regeling (cafetarieregeling), waarvan de deelname openstaat voor tenminste 75% van de werknemers
- de verlaging van het pensioengevend loon is tijdelijk en niet structureel van aard: werknemers moeten op basis van de cafetarieregeling minimaal één keer per jaar hun keuze kunnen wijzigen
- de brutoloonbestanddelen worden geruild tegen vrije vergoedingen (in de zin van de Wet LB) en/of tegen een vermindering van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur.

Let op:

De verlaging van het loon mag niet structureel zijn als de werknemer gebruik wil maken van de hiervoor besproken goedkeuring.

De cafetarieregeling zelf mag echter wel structureel zijn. Voor het aannemen van de realiteitswaarde van de cafetarieregeling is het zelfs aan te bevelen om een structurele regeling te hebben. Dit staat echter los van de mogelijkheid voor de werknemer om jaarlijks zijn keuze te herzien dan wel te kunnen schuiven met beloningsbestanddelen.

1.3 Pseudowerknemer/ opting-in en commissarissen

Een ieder die niet in dienstverband staat tot een werkgever, maar wel een arbeidsverhouding heeft met een opdrachtgever, kan gezamenlijk met de werkgever een verzoek indienen bij de Inspecteur om de arbeidsverhouding toch als een dienstverband te laten aanmerken (opting in). De melding moet wel gedaan worden vóór de eerste loonbetaling. Met name voor bestuurders van stichtingen kan dit een interessante optie zijn.

De regeling is niet van toepassing op de premieheffing werknemersverzekeringen. Voor de freelancer is deze regeling geen optie. Toepassing van deze regeling staat niet open voor de zelfstandig ondernemer en de directeur-grootaandeelhouder in de voorperiode van de oprichting van zijn B.V.

Het belangrijkste is dat de regeling vooraf moet worden aangevraagd. Het formulier voor het indienen van het optieverzoek is te vinden op www.rijksoverheid.nl. Zodra hij aan de voorwaarden voldoet, kan ook de pseudowerknemer genieten van alle voordelen, die de loonbelasting kent. De werkgever kan echter geen gebruikmaken van de afdrachtverminderingen.

1.3.1 Commissarissen

Commissarissen staan in fictieve dienstbetrekking tot de vennootschap, waarvan zij commissaris zijn. Dit hangt voornamelijk samen met het feit dat de functie van commissaris niet door een vennootschap kan worden verricht.

De commissaris kan van alle voordelige regelingen genieten, die ook voor de werknemers van toepassing zijn.

De Hoge Raad heeft bepaald dat de beloning van een commissaris altijd aan een natuurlijk persoon moet zijn.

De Hoge Raad heeft op 13 september 2008 bepaald dat onder omstandigheden een samenstel van commissaris- en adviseursactiviteiten als onderneming kan worden aangemerkt. Het is aan te bevelen in een dergelijke situatie wel een VAR winst uit onderneming aan te vragen.

Voor concerns, die werknemers als commissaris bij een groepsvennootschap plaatsen en waarbij formeel wel een commissarisbeloning wordt verstrekt, geldt een andere regeling. De beloning kan onder voorwaarden en op gezamenlijk verzoek van inhoudingsplichtigen bij de Inspecteur van de vennootschap, waar het commissariaat wordt uitgevoerd, buiten de loonheffing blijven, tenzij de groepsvennootschap de beloning weer doorbetaalt aan de commissaris. Hiertoe is een beschikking van de Belastingdienst nodig. Deze regeling geldt ook voor de commissaris, die zijn beloning factureert via zijn persoonlijke B.V.

2 De directeur-groootaandeelhouder: Gebruikelijk loon

2.1 Inleiding

Een directeur-groootaandeelhouder (hierna: "DGA") wordt geacht zakelijk te handelen met zijn B.V. In de belastingwetgeving zijn een aantal regels opgenomen om dit zakelijk handelen te stimuleren. Zo kennen we in de loonbelasting de zogenaamde gebruikelijkloonregeling. Deze regeling houdt in dat een DGA, die werkzaamheden verricht voor zijn vennootschap, hiervoor een gebruikelijk loon moet genieten. De hoofdregel is dat dit een jaarloon is van minimaal € 44.000 (2014), dan wel, als aannemelijk is dat ter zake van soortgelijke dienstbetrekkingen, waarbij een aanmerkelijk belang (of terbeschikkingstelling van vermogensbestanddelen, maar dat laten we hier verder zitten) geen rol speelt, in het economisch verkeer een lager loon gebruikelijk is, dat dit loon gesteld wordt op dat lagere loon. Als aannemelijk is dat ter zake van soortgelijke dienstbetrekkingen, waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt, in het economische verkeer een hoger loon gebruikelijk is, dan wordt het loon gesteld op een zodanig bedrag dat het niet meer in belangrijke mate afwijkt van hetgeen gebruikelijk is (de 30% marge), met dien verstande dat als bij het lichaam of daarmee verbonden lichamen ook andere werknemers in dienst zijn het niet lager wordt gesteld dan het hoogste loon van de overige werknemers. Er zijn omstandigheden, waarbij van de hoogst betaalde werknemer kan worden afgeweken.

Waar komt die 30%-marge eigenlijk vandaan?

De wetgever heeft de gebruikelijkloonregeling wel mooi bedacht en in voornoemde regelgeving aangegeven hoe zij toegepast moet worden. Toch is het in de praktijk niet gemakkelijk. Wat namelijk eigenlijk moet gebeuren is de vaststelling van de economische waarde van de arbeidsprestatie. De winst van de B.V. is enerzijds toe te rekenen aan het geïnvesteerde vermogen en anderzijds aan de arbeidsprestatie van de DGA. De opbrengsten van de B.V. moeten dan aan deze twee componenten worden toegerekend. De eigenlijke vaststelling van het gebruikelijk loon heeft toch nagenoeg altijd een arbitrair en subjectief karakter. Deze overwegingen hebben gemaakt dat de wetgever een marge van 30% heeft ingebouwd in de regeling.

2.2 Methodes bepaling gebruikelijk loon

In de praktijk worden over het algemeen twee methodes gehanteerd voor de bepaling van het gebruikelijk loon:

1. op basis van een vergelijking met het loon van vergelijkbare werknemers/ functies
2. op basis van de zogenaamde afroommethode.

De Belastingdienst beschouwde de afroommethode als de hoofdregel voor de bepaling van het gebruikelijk loon van met name vrije beroepsbeoefenaren, waarschijnlijk mede ingegeven door het feit dat het op zich een handzame methode is, die op basis van een rekensom/ formule een uitkomst geeft. Zoals we hierna zullen zien, heeft de jurisprudentie een aardige streep door deze gedachten gehaald.

De eerste methode, wellicht ook de meest juiste, ook gezien de wettekst, wint daarmee aan terrein.

2.3.1 Afroommethode

In 2004 heeft de Hoge Raad een arrest gewezen, waarin hij heeft beslist dat de zogenaamde afroommethode kan worden gebruikt bij het bepalen van het gebruikelijk loon van een interim-manager (DGA en enig werknemer van zijn B.V. via welke hij zijn diensten aanbiedt). De afroommethode komt er kort gezegd op neer dat als uitgangspunt de opbrengst van de B.V. wordt genomen, waarop de kosten van de vennootschap in mindering worden gebracht en een winstmarge. Het resultaat vormt de basis voor het vaststellen van het gebruikelijk loon, wat dan rekening houdend met de 30%-marge 70% van deze uitkomst bedraagt. De praktijk liet vervolgens zien dat de Belastingdienst de afroommethode ook in meerdere gevallen in stelling ging brengen.

Dit is niet altijd juist, ook niet als men de aan de afroommethode ten grondslag liggende veronderstelling in ogenschouw neemt. Immers de onderliggende veronderstelling bij de afroommethode is dat het geïnvesteerde vermogen in de B.V. nauwelijks (toegevoegde) waarde creëert, maar dat de gecreëerde waarde (lees: "winst") volledig, of in ieder geval nagenoeg geheel, gegenereerd wordt door de arbeidsinspanningen van de DGA. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een interim-manager.

2.3.2 Grenzen toepasbaarheid afroommethode

In twee arresten van begin november 2012¹ heeft de Hoge Raad de grenzen aangegeven voor de toepasbaarheid van de afroommethode. Volgens de Hoge Raad is de afroommethode alleen toepasbaar als de opbrengsten van de vennootschap 'nagenoeg geheel' (dit is fiscale terminologie voor 90%) voortvloeien uit de arbeid, die de DGA als werknemer in zijn vennootschap verricht, zoals bijvoorbeeld het geval was bij voornoemde interim-manager. De afroommethode mag niet worden toegepast als er nog andere werknemers in dienst van die vennootschap staan. Het betrof in deze procedure (nummer 11/03555) een orthodontist, die met andere werknemers - tandartsassistentes, mondhygiënisten, verpleegkundigen en een werkster - in een praktijk werkzaam is. In dat geval kan niet worden aangenomen dat de opbrengsten van de vennootschap nagenoeg geheel voortvloeien uit de werkzaamheden, die de DGA, in zijn hoedanigheid als werknemer, heeft verricht. Alsdan is meer aan de orde dat gekeken moet worden naar salarissen die in vergelijkbare functies in de markt verdiend worden, met inachtneming van de meestverdienende werknemer.

2.3.3 Afroommethode bij samenwerkingsverband

In de tweede procedure ging het over een advocaat, die via een holding en een werk B.V. participeerde in een samenwerkingsverband van advocaten en notarissen. Hier overwoog de Hoge Raad dat de afroommethode niet kan worden toegepast als:

- een DGA via een eigen B.V. in een samenwerkingsverband participeert en
- het aandeel van zijn B.V. in het resultaat van het samenwerkingsverband bestaat uit een percentage van het totale resultaat van het samenwerkingsverband.

De DGA mag dan wel de enige werknemer zijn van de praktijkvennootschap, maar zijn omzet vloeit niet direct voort uit zijn eigen arbeidsprestatie. Immers, het samenwerkingsverband, waaraan wordt deelgenomen, heeft op haar beurt professionals in dienst, die ook noeste, omzet genererende arbeid verrichten. De afroommethode is wel mogelijk in het geval dat een DGA via een eigen B.V. in een samenwerkingsverband participeert en het aandeel van de B.V. in het resultaat van het samenwerkingsverband nagenoeg geheel voortvloeit uit de arbeid, die de DGA in het samenwerkingsverband verricht.

Op grond van voornoemde arresten is de afroommethode (enkel) toepasbaar als de opbrengsten van de vennootschap nagenoeg geheel (voor 90% of meer) voortvloeien uit de arbeid, die de DGA als werknemer in zijn vennootschap verricht.

2.3.4 Stand van zaken rond de afroommethode

Als de afroommethode op grond van de regels die te destilleren zijn uit de hiervoor genoemde twee arresten uit november 2012, toegepast zou kunnen worden, dan nog kan de Inspecteur volgens recente rechtspraak van de Rechtbank en het Hof Den Haag nog niet zomaar zonder meer en zonder nadere motivering stellen dat het loon op basis van de afroommethode hoger zou moeten zijn.

¹ Hoge Raad, 9 november 2012, nummer 11/03555 en nummer 11/02127

In deze casus genoot de DGA een loon dat hoger was dan het minimum in aanmerking te nemen loon (€ 44.000 voor 2014). De Rechtbank eiste, en het Hof volgde de Rechtbank hierin, dat de Inspecteur dan eerst moet aantonen dat het loon meer dan 30% lager is dan in soortgelijke dienstbetrekkingen gebruikelijk is.

Op grond van deze jurisprudentie is het gebruik van de afroonmethode inmiddels wel aardig ingeperkt en kunnen correcties van de Belastingdienst gebaseerd op de afroonmethode goed bestreden worden met behulp van deze jurisprudentie.

2.4 Belastingplan 2015

Op Prinsjesdag is zoals gebruikelijk het Belastingplan voor het komende jaar gepresenteerd. Deze keer zijn alle wetsvoorstellen in één wetsvoorstel vevat: het Belastingplan 2015. Eén van de ingrijpende aanpassingen is een forse wijziging van de gebruikelijk loonregeling.

Achtergrond

Recente jurisprudentie inzake de afroonmethode, de toepassing van de doelmatigheidsmarge en het feit dat het in de praktijk (voor de Belastingdienst) vaak lastig is gebleken om het loon op basis van de huidige regeling op een marktconforme wijze vast te stellen, maakt dat de regeling ingrijpend gewijzigd wordt.

Doelmatigheidsmarge

Onder de huidige regeling geldt de gebruikelijk loonregeling voor werknemers die arbeid verrichten ten behoeve van een lichaam waarin zij of hun partner een aanmerkelijk belang heeft (het betreft hier kortgezegd de DGA). Zoals bekend bepaalt de gebruikelijk loonregeling op welk bedrag het loon van de DGA minimaal gesteld moet worden. Indien een zakelijk loon hoger zou zijn dan € 44.000 (2014), mag de doelmatigheidsmarge worden toegepast. De doelmatigheidsmarge houdt in dat het loon voor de DGA 30% lager gesteld mag worden dan het bedrag dat een zakelijk loon zou vormen. De doelmatigheidsmarge kan echter niet tot gevolg hebben dat het loon op een lager bedrag wordt gesteld dan € 44.000. Deze doelmatigheidsmarge van 30% wordt in het Belastingplan 2015 met ingang van 1 januari 2015 verlaagd naar 25%.

Andere wijzigingen

Dit is evenwel niet de enige wijziging. De gebruikelijk loonregeling gaat een nieuwe opzet kennen en het begrip "soortgelijke dienstbetrekking" maakt plaats voor het begrip "meest vergelijkbare dienstbetrekking" waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt. Uit de artikelsgewijze toelichting bij het Belastingplan 2015 blijkt dat het hier gaat om de meest vergelijkbare dienstbetrekking die is gevonden door de inhoudingsplichtige of de Belastingdienst en waarvan het loon bekend is of redelijkerwijs geschat kan worden. Onder de huidige regeling wordt onder meer aangesloten bij het bedrag dat ter zake van soortgelijke dienstbetrekkingen waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt in het economische verkeer gebruikelijk is. Het blijkt in de praktijk voor de Belastingdienst vaak zeer moeilijk zo niet onmogelijk om een "soortgelijke dienstbetrekking" aan te wijzen, mede omdat regelmatig wordt betoogd dat er verschillen zijn met de door de inspecteur aangewezen soortgelijke dienstbetrekking. Deze verschillen kunnen bijvoorbeeld zijn dat de verantwoordelijkheden verschillen of dat de werkzaamheden plaatsvinden in een andere regio, in een bedrijf van een andere grootte of in een andere sector. Dit leidt tot discussies tussen DGA's en de Belastingdienst. Ook kan het voorkomen dat een soortgelijke dienstbetrekking waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt geheel ontbreekt. Dit is bijvoorbeeld het geval bij orthodontisten, omdat orthodontisten niet in loondienst werken.

Het gevolg daarvan kan zijn dat het loon op het standaardbedrag van € 44.000 (2014) gesteld wordt, terwijl duidelijk is dat dit bedrag onzakelijk laag is. Om het loon in die situaties toch op een gebruikelijk loon vast te kunnen stellen, wordt het criterium van de “soortgelijke dienstbetrekking” vervangen door het criterium van de “meest vergelijkbare dienstbetrekking”. Een soortgelijke dienstbetrekking kan ontbreken, maar een meest vergelijkbare dienstbetrekking bestaat altijd. In het geval van de orthodontist zou het loon dan bijvoorbeeld gesteld kunnen worden op het loon van een tandarts in loondienst.

In de voorgestelde gebruikelijk loonregeling is ook een definitie opgenomen van het begrip “met het lichaam verbonden lichamen”. Dit betreft niet alleen een vennootschap waarin de inhoudingsplichtige voor ten minste een derde gedeelte belang heeft (dan wel andersom), maar ook lichamen waaruit een inhoudingsplichtige direct of indirect met toepassing van de deelnemingsvrijstelling voordelen kan genieten.

Nieuwe hoofdregel

Het voorgestelde nieuwe artikel 12a Wet op de loonbelasting 1964 geeft als hoofdregel dat het in aanmerking te nemen loon ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht ten behoeve van een lichaam waarin hij of zijn partner een aanmerkelijk belang heeft, ten minste wordt gesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- a. 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- b. het hoogste loon van de overige werknemers van de vennootschap;
- c. € 44.000.

Vervolgens heeft de inhoudingsplichtige de mogelijkheid om aannemelijk te maken dat het in aanmerking te nemen loon op een lager bedrag moet worden gesteld. Dit kan als aannemelijk is dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is. Voor zover het loon met deze tegenbewijsmogelijkheid niet onder de € 44.000 zakt, mag de inhoudingsplichtige rekening houden met de doelmatigheidsmarge.

Huidige afspraken en overgangsregime

In de toelichting bij het Belastingplan 2015 wordt aangegeven dat in verband met de aanpassing van de doelmatigheidsmarge alle bestaande afspraken gemaakt met de Belastingdienst over de hoogte van het toe te passen loon voor DGA's na 2014 worden opgezegd. De praktijk krijgt de gelegenheid om in 2015 eventuele nieuwe afspraken te maken. Overgangsrecht zorgt ervoor dat in 2015 het loon van de DGA moet worden gesteld op 75/70e van het loon dat in 2013 in aanmerking werd genomen, als dit hoger was dan € 43.000. Is aannemelijk dat het loon in 2015 volgens de gebruikelijk loonregeling lager dan wel hoger is, dan mag dit worden gesteld op een hoger of lager bedrag.

2.5 Samenvatting

Bepalend criterium bij het gebruikelijk loon, zoals het in de huidige wet is bepaald, lijkt toch steeds meer te zijn het loon dat in vergelijkbare functies verdiend wordt, hoe moeilijk dit af en toe ook vast te stellen is. Een gedegen documentatie van lonen van vergelijkbare functies in het dossier lijkt een belangrijk punt. Internet biedt veel mogelijkheden tot vergelijken. Let wel op dat hier de meestverdienende eigen werknemer nog een rol speelt. Het loon van de DGA mag in beginsel niet lager zijn dan van deze werknemer.

De afroommethode is dan met name toepasbaar bij éénpitspraktijken, ofwel als de opbrengsten van de vennootschap “nagenoeg geheel” (dit is fiscale terminologie voor 90%) voortvloeit uit de arbeid, die de DGA als werknemer in zijn vennootschap verricht, zoals bijvoorbeeld het geval is bij een interim-manager, die werkt via zijn eigen B.V. en verder geen personeel heeft.

Vooraf afstemmen met de Belastingdienst wat het gebruikelijk loon moet zijn is mogelijk en soms ook een goed idee. Bijvoorbeeld in het geval de meestverdienende werknemer een hoog salaris verdient, omdat hij zoveel klanten werft. Onder omstandigheden kan dan met de Belastingdienst afgesproken worden dat dit geen juist referentiekader is.

Als de wijzigingen in de gebruikelijk loonregeling zoals opgenomen in het Belastingplan 2015 worden overgenomen, dan krijgen we met ingang van 1 januari 2015 te maken met een ingrijpend gewijzigde gebruikelijk loonregeling.

2.6 De doorbetaaldloonregeling

De zogenoemde doorbetaaldloonregeling heeft betrekking op de situatie dat een werknemer van werkgever X uit hoofde van zijn dienstbetrekking bij X ook werkzaam is bij werkgever Y. Werkgever Y hoeft dan geen loonbelasting in te houden mits hij het loon uitbetaalt aan werkgever X.

Voorwaarde voor toepassing van de regeling is:

1. een beschikking van de Belastinginspecteur en
2. de andere werkgever, in dit geval Y, moet de gehele beloning voor de werkzaamheden, inclusief vergoedingen doorbetalen aan de hoofdwerkgever, in dit geval A.

De doorbetaaldloonregeling kan ook worden toegepast op de inhouding en afdracht van de premies werknemersverzekeringen. Er laten zich vier situaties onderscheiden:

1. De werknemer is bij beide werkgevers verzekerd. De doorbetaaldloonregeling kan worden toegepast.
2. De werknemer is bij geen van beide werkgevers verzekerd. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werknemer aandelen in de werkgevers heeft en niet tegen zijn wil ontslagen kan worden. De doorbetaaldloonregeling kan worden toegepast.
3. De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen bij zijn hoofdwerkgever, maar niet bij de andere werkgever. De doorbetaaldloonregeling kan worden toegepast. De hoofdwerkgever verzorgt de inhouding en afdracht over het totale loon.
4. De werknemer is wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen bij de vennootschap, waarvoor werkzaamheden worden verricht, maar niet bij de hoofdwerkgever voor de hoofddienstbetrekking. Ook in dit geval kan (sinds 2009) de doorbetaaldloonregeling worden toegepast. De vennootschap, waarvoor de werkzaamheden worden verricht, moet dan aangifte doen van het loon en de premies werknemersverzekeringen betalen. De hoofdwerkgever zorgt voor de afdracht van loonbelasting/ premie volksverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw. De doorbetaaldloonregeling geldt alleen voor de loonbelasting/ premie volksverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw.

Is er sprake van een aanmerkelijkbelanghouder, die aandelen in één (of meer) werkvennootschap(en) houdt via een holdingvennootschap en voor beide (meerdere/ alle) vennootschappen werkzaamheden verricht, dan hoeft in dit geval geen beschikking voor toepassing van de doorbetaaldloonregeling aangevraagd te worden; de regeling mag zonder beschikking worden toegepast.

3 De lucratiefbelangregeling

3.1 Lucratief aandelenbelang

Een bezit van aandelen kwalificeert als “lucratief belang” als het aandelen in een vennootschap betreft met een (geheel of ten dele) in aandelen verdeeld kapitaal, die verschillende soorten aandelen heeft, als het aandelen betreft van een soort:

1. die is achtergesteld bij andere soorten en het totale aandelenkapitaal van die achtergestelde soort minder is dan 10% van het totale aandelenkapitaal van de vennootschap, of
2. met een preferentie van tenminste 15% dividend per jaar en als de voordelen, die met deze aandelen zijn verkregen, zoals moet worden aangenomen, mede een beloning beogen te zijn voor werkzaamheden van de belastingplichtige (of een met hem verbonden persoon).

De belastingheffing over lucratieve aandelen blijft niet beperkt tot werknemers. Ook adviseurs, werknemers van de investeerder en dergelijke kunnen onder deze Box 1 heffing vallen.

De wetgever beoogt alleen bijzondere hefboomsituaties te bestrijden, zodat in het algemeen nog veel aandelenbelangen (met een te lage hefboom om als lucratief te kunnen worden aangemerkt) na eventuele afrekening over de aankoopkorting Box 1 verlaten en overgaan naar Box 3 (of Box 2 als er sprake is van een aanmerkelijk belang). Illustratief hiervoor is de volgende passage uit de wetsgeschiedenis:

“Het voorgestelde eerste lid in verbinding met het tweede lid, onderdeel a, heeft betrekking op “hefboomsituaties”, zoals in het navolgende wordt beschreven. Vennootschappen plegen voor een deel met eigen vermogen en voor een deel met vreemd vermogen gefinancierd te worden. Bij private equity-fondsen die een (tussen)holding oprichten om als overnemende entiteit te fungeren is bij die entiteit het aandeel van het vreemd vermogen hoger dan gebruikelijk, zodat er een groter hefboomeffect, oftewel potentiële (over)winst, in verhouding tot het eigen vermogen voor de verschaffers van het eigen vermogen bereikt wordt. Vervolgens wordt getracht binnen het eigen vermogen, bijvoorbeeld door middel van meer soorten aandelen, opnieuw een (extra) hefboomeffect te creëren voor een heel beperkt deel van dat eigen vermogen. Het laatstgenoemde deel van het eigen vermogen deelt volledig in de “overwinst”, zijnde de winst die resteert nadat de renteverplichtingen zijn voldaan en “reguliere” dividenden zijn uitgekeerd. Degenen die werkzaamheden ten behoeve van de private equity-fondsen verrichten, delen mee in dit lucratieve deel van het eigen vermogen van de (tussen)holding. Het meer dan evenredig delen in de overwinst in de bovenbedoelde zin is in de wettekst tot uitdrukking gebracht doordat het moet gaan om:

1. verschillende soorten aandelen
2. waarbij de “lucratieve” soort is achtergesteld bij andere soorten en
3. deze soort maximaal 10% van het totale aandelenkapitaal van de vennootschap bedraagt.

Het is ook mogelijk dat in andere situaties dan die worden bestreken door de bovenstaande drie criteria hefboom-effecten kunnen worden bereikt die vergelijkbaar zijn met de hierna weergegeven voorbeelden, door te werken met extreme verhoudingen tussen eigen en vreemd vermogen. Als in de praktijk zou blijken dat daarop wordt ingespeeld, zal niet worden gearzeld om met aanvullende regelgeving te komen.”

Het onder letter a) vermelde percentage van 10% ziet op het geplaatste kapitaal. Een dergelijk formeel criterium kan uitlokken dat managers de ‘goede’ kant van de grens gaan opzoeken (bijvoorbeeld 11%), al dan niet in combinatie met een (hoge) agiostorting op de preferente aandelen.

De wetgever heeft beoogd de voorziene ontwijking door middel van andere vermogensrechten de pas af te snijden door de tekst ruim te formuleren, alle vermogensrechten die, gelet op de feiten en omstandigheden, economisch overeenkomen of vergelijkbaar zijn, vallen onder de regeling.

De wetgever heeft met de volgende voorbeelden geïllustreerd welke gevallen op basis van deze tekst ook als lucratief belang worden aangemerkt:

Voorbeeld 1 wetgever:

“Voorbeeld van een Strip, vallend onder een lucratief belang:

Het aandelenkapitaal van een overnamevennootschap is verdeeld in twee soorten aandelen. De eerste soort aandelen heeft recht op 14,5% cumulatief preferent dividend per jaar en de tweede soort aandelen is daarop achtergesteld, maar deelt volledig in de overwinst van de vennootschap. Van de eerste soort is € 19.000.000 geplaatst en van de tweede soort is € 1.000.000 geplaatst. Beide soorten zijn geplaatst bij een Luxemburgse dochter van het private equity-huis.

Daarnaast is er een achtergestelde lening van € 50.000.000 tegen een niet-marktconforme rente van 5% van een Nederlandse dochter van het private equity-huis. Tot slot zijn er leningen van derden met een marktconforme rente van 8% voor een bedrag van € 500.000.000.

Het hogere management van de (overgenomen) vennootschap krijgt de mogelijkheid om onder dezelfde voorwaarden als de Luxemburgse dochter van het private equity-huis deel te nemen. Het betreft een zogenaamde Strip, waarbij voor € 100.000 deelgenomen wordt in het geplaatste aandelenkapitaal (voor € 95.000 in het cumulatieve preferente aandelenkapitaal en voor € 5.000 in het gewone aandelenkapitaal).

Het hefboomeffect is hierbij vergelijkbaar met het voorbeeld van lucratieve preferente aandelen uit de Memorie van Toelichting (bladzijde 13). Veronderstel eveneens dat aan winst in het eerste jaar niets wordt uitgekeerd en in het tweede jaar € 40.000.000. De eerste soort heeft dan - voor de twee jaar - recht op € 5.510.000 dividend en de tweede soort heeft recht op de overwinst van € 34.490.000. De manager ontvangt met een investering van € 100.000 in het tweede jaar een dividend van € 200.000. In dit geval wordt het hefboomeffect veroorzaakt, doordat de Nederlandse dochter van het private equity-huis genoeg neemt met een te lage rente op de achtergestelde lening, zodat een veel hoger dividend beschikbaar is voor uitkering aan de aandeelhouders.

Onder het voorgestelde artikel 3.92b, eerste lid, in verbinding met het tweede en vierde lid, van de Wet Inkomstenbelasting 2001 wordt het dividend als het te belasten resultaat van een werkzaamheid aangemerkt. Het gewone aandelenkapitaal valt onder de omschrijving van het tweede lid, onderdeel a, van artikel 3.92b. Het cumulatief preferente aandelenkapitaal voldoet net niet (op 0,5% na) aan de omschrijving van het tweede lid, onderdeel b, van artikel 3.92b. Het valt wel onder het vierde lid, nu dit door de toepassing van het hefboomeffect - als gevolg van de lening onder onzakelijke voorwaarden van de gelieerde dochtermaatschappij van het private equity-huis - in economisch opzicht overeenkomt met aandelen, zoals bedoeld in het tweede lid. De Strip valt in zijn geheel onder het resultaat uit een werkzaamheid.”

Voorbeeld 2 wetgever:

“Als er sprake is van een vennootschap met een extreme financiering, dus met nauwelijks aandelenkapitaal en een hele hoge deels van concernmaatschappijen van het private equity-huis afkomstige achtergestelde financiering, zodat een hefboomeffect wordt gecreëerd, dat tot een excessief rendement kan leiden, dan is dat, gelet op de feiten en omstandigheden, in economisch opzicht gelijk te stellen aan een situatie van verschillende soorten aandelen, waarvan het een preferentie heeft van tenminste 15% dividend per jaar, wat overeenkomt met het voorgestelde artikel 3.92b, tweede lid, aanhef en onderdeel b, Wet IB 2001.”

3.2 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

Voor de heffing van loonbelasting maakt het geen verschil of de aandelen al dan niet kwalificeren als “lucratief belang”. De aandelen worden bij toekenning belast met loonbelasting tegen de waarde in het economisch verkeer. Als een lock-upregeling van toepassing is, mag/ mocht in de regel rekening worden gehouden met een korting van 2-3% per geblokkeerd jaar. Omdat op de aandelen zelf geen loonbelasting kan worden ingehouden, zal deze dienen te worden verhaald op de werknemer, dan wel, als de loonbelasting voor rekening van de werkgever komt, zal brutering dienen plaats te vinden. In de regeling zou bepaald moeten worden voor wiens rekening de in te houden loonbelasting komt.

Over de waardering van aandelen bij toekenning aan werknemers is het volgende vermeld in de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen:

“...de Inspecteur moet niet alleen de toekomstige waarde van de onderneming juist schatten, maar ook het effect van alle voorwaarden en condities op de uiteindelijke uitkeringsstroom die toekomt aan de belastingplichtige.”

en

“Voor de belastingheffing in de loonsfeer over de aankoopkorting moet de omvang van die korting in euro's worden bepaald. Daarvoor is relevant het bedrag in euro's dat de werknemer voor het aandeel moet betalen (zijn historische kostprijs) alsmede de waarde in het economisch verkeer van het aandeel op het moment van de verwerving. Bij die waardering spelen vele factoren een rol waaronder een schatting van de toekomstige dividenden.”

Uit deze toelichtingen blijkt dat bij de uitgifte van aandelen aan werknemers dient te worden beoordeeld of de aandelen een waarde in het economisch verkeer hebben, die hoger is dan de nominale waarde. Bij aandelen in een vennootschap met een hoge leverage zal zulks het geval zijn, omdat tegen de inbreng van een relatief geringe storting op de aandelen een relatief hoog aandeel in de overwinst zal ontstaan. Met name als er sprake is van verschillende soorten aandelen en/of de verstrekking van leningen tegen zachte voorwaarden door financiële investeerders, kan bij toekenning al een voordeel worden onderkend. Dit voordeel dient belast te worden met loonbelasting, omdat het als een voordeel uit dienstbetrekking dient te worden beschouwd.

De wetgever heeft met de volgende passages uit de Nota naar aanleiding van het verslag onderstreept dat op het moment van toekenning van lucratieve belangen loonbelasting dient te worden ingehouden:

“In de huidige fiscale praktijk is sprake van de nodige onduidelijkheden met betrekking tot de fiscale behandeling van carried interest en carried interestachtige beloningen. Deze zijn in het bijzonder daarin gelegen, dat op basis van de huidige wetgeving het standpunt kan worden ingenomen dat in het kader van een dienstbetrekking verworven lucratieve belangen afhankelijk van de feitelijke vormgeving als loon moeten worden belast op het moment van toekenning, dan wel dat de belastingheffing moet plaatsvinden op het moment van de feitelijke realisatie van de voordelen. Het standpunt dat eventuele belastingheffing als loon slechts aan de orde kan zijn op het moment van toekenning impliceert dat het lucratieve belang na toekenning loskomt van de dienstbetrekking, derhalve de loonsfeer op dat moment verlaat, en vervolgens onderdeel wordt van de rendementsgrondslag van Box 3. De stelling dat lucratieve belangen thans onderdeel uitmaken van de rendementsgrondslag van Box 3 bestrijdt het kabinet echter en kan ook niet op de instemming van de Belastingdienst rekenen. De Belastingdienst neemt voor in het kader van een dienstbetrekking toegekende lucratieve belangen het standpunt in dat sprake is van loon. In de praktijk komt het niettemin voor dat belastingplichtigen c.q. hun adviseurs het andersluidende standpunt innemen, op grond waarvan belastingplichtigen hun lucratieve belangen aangeven in Box 3. Dan is er dus sprake van tegengestelde standpunten. Met de voorgestelde wetgeving wordt beoogd op dit punt te zorgen voor duidelijkheid, zodat dergelijke discussies in de toekomst minder hoeven te worden gevoerd. Met het thans voorgestelde fiscale regime wordt derhalve beoogd een transparanter en evenwichtiger belastingheffing voor “lucratieve belangen” veilig te stellen.”

Na toekenning van aandelen verlaten deze in principe de loonsfeer. Niet-lucratieve aandelen gaan behoren tot de rendementsgrondslag van Box 3, of van Box 2 als er sprake is van een aanmerkelijk belang. Lucratieve aandelen daarentegen, verlaten weliswaar de loonsfeer, maar blijven als “werkzaamheid” tot Box 1 behoren.

3.3 Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde tot lucratieve aandelen

Lucratieve aandelen blijven, na eventuele afrekening over de aankoopkorting of over de waarde bij toekenning (bij toekenning om niet), in Box 1. Belastingheffing vindt plaats bij realisatie (pay as you earn). Gevolg hiervan is dat dividenden, verkoopwinsten en overige voordelen belast worden tegen het progressieve tarief van maximaal 52%. Verliezen op lucratieve belangen zijn daarentegen aftrekbaar van progressief belaste inkomsten.

Als lucratieve aandelen worden gehouden door middel van een vennootschap, waar de betreffende manager of een met hem verbonden persoon een aanmerkelijk belang heeft, dient de manager in Box 1 af te rekenen zodra de vennootschap een voordeel geniet uit de lucratieve aandelen. Dit leidt in beginsel tot dubbele heffing: vennootschapsbelasting bij de vennootschap en 52% heffing in Box 1 bij de manager. Deze dubbele heffing kan voorkomen worden door de uit de lucratieve aandelen genoten voordelen, direct voor minimaal 95% uit te keren aan de aandeelhouder(s). Bij dooruitdeling wordt ‘slechts’ het aanmerkelijkbelangtarief van 25% geheven bij de manager. Als de voorgeschreven dooruitdeling strikt wordt nageleefd, is het fiscaal gunstiger om lucratieve aandelen te laten houden door middel van een B.V. Het gecombineerde tarief van 20% vennootschapsbelasting en 25% aanmerkelijkbelangheffing, samen 40%, is lager dan het hoogste tarief in Box 1, zijnde 52%. Enkele bijzonderheden bij het middellijk houden van lucratieve aandelen:

- Als de lucratieve aandelen een deelneming vormen voor de tussenhouder, zijn de inkomsten in het algemeen vrijgesteld voor de vennootschapsbelasting. Wegens de verplichte dooruitdeling zullen de inkomsten per saldo tegen 25% worden belast bij de manager. Het voordeel ten opzichte van het rechtstreeks houden van lucratieve aandelen wordt dan nog groter (25% heffing tegenover 52% heffing). In beide gevallen bestaat er geen aftrekrecht bij de werkgever omdat dividenden, inkomsten van aandelen, et cetera niet aftrekbaar zijn.

- Bij verlies zal het nadelig zijn om de 'lucratieve' aandelen te houden door middel van een B.V. Bij de B.V. zal er waarschijnlijk geen vennootschapsbelastingvoordeel zijn wegens de deelnemingsvrijstelling of wegens het ontbreken van belastbare winsten waartegen het verlies kan worden afgezet. Na liquidatie van de vennootschap en na het voldoen aan een aantal wettelijke vereisten heeft de manager dan slechts een belastingvoordeel van maximaal 25%, terwijl hij bij een direct gehouden belang een belastingvoordeel van maximaal 52% had kunnen realiseren. Rentelasten wegens de financiering van de lucratieve aandelen leiden bij een middellijk gehouden belang in veel gevallen niet tot fiscaal voordeel wegens het ontbreken van belastbare winst. Bij een direct gehouden belang kunnen de rentelasten worden afgezet tegenover bijvoorbeeld de progressief belaste arbeidsinkomsten, waardoor een belastingvoordeel van 52% ontstaat.

Als het voordelig blijkt te zijn om de lucratieve aandelen middellijk te houden, dient de tussenhouder de aandelen direct zelf te verwerven. Als de aandelen eerst door de manager zelf worden gehouden, dient bij latere inbreng in de tussenhouder in Box 1 te worden afgerekend over het verschil tussen de historische kostprijs en de waarde in het economisch verkeer.

3.4 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

Bij de werkgever is de waarde van de toegekende aandelen niet aftrekbaar van de fiscale winst. De eventueel gebruteerde loonbelasting komt wel in aftrek.

Een aandelenparticipatieregeling kan wel gevolgen hebben voor het kunnen (voort)bestaan van een fiscale eenheid, als de verstrekte aandelen samen meer dan 5% van de geplaatste aandelen vormen, of een bijzondere soort aandelen, van een vennootschap die als dochtermaatschappij deel uitmaakt van een fiscale eenheid. Als het aandelen in de moedermaatschappij van de fiscale eenheid betreft, dan heeft de regeling geen gevolgen voor het kunnen (voort) bestaan van de fiscale eenheid.

3.5 Aandelen en inbreng van eigen geld

Het kan aantrekkelijk zijn om van het management inbreng van eigen geld te verlangen. Een belangrijke niet-fiscale reden is dat met inbreng van eigen geld doorgaans een grotere 'commitment' van het management wordt bereikt. De participant zal zich als het ware moeten 'inkopen'. De financiering van de aankoopprijs kan op meerdere manieren plaatsvinden (eigen geld, lening van de werkgever of van derden, uitgekeerde nettowinstbonus).

Als de aandelen tegen werkelijke waarde worden verkregen en er geen sprake is van een aanmerkelijk belang of lucratief belang, behoren de aandelen tot de rendementsgrondslag van Box 3 en dienen derhalve jaarlijks te worden gewaardeerd op de waarde in het economisch verkeer. Bij niet beursgenoteerde bedrijven kan deze waardering een probleem opleveren. Als de omvang van de participatie dit rechtvaardigt, kan in voorkomende gevallen worden overwogen om vooraf met de Belastingdienst de te hanteren waarderingsmethode/ -formule af te stemmen (voor aandelen bijvoorbeeld de (voorheen) EVCA waarde, of een x aantal maal de gemiddelde EBITDA over de laatste 3 jaar). De manager zal een minderheidsbelang verkrijgen. Wij zijn van mening dat een minderheidsbelang (veel) minder waard is dan een meerderheidsbelang en dat zulks bij de fiscale waardering tot uitdrukking moet komen.

Een aandelenparticipatie valt in Box 2 als de aandelen tenminste 5% van het nominaal gestorte aandelenkapitaal vormen.

Als de vennootschap een hoge waarde heeft, kan worden gewerkt met soortaandelen of met een speciale participatie-B.V., die tenminste 5% houdt (in verband met de deelnemingsvrijstelling), waarin de participanten op hun beurt deelnemen. Let ook hier op de samenloop met de fiscale eenheid. Als in een fiscale eenheidsdochter wordt geparticipeerd, kan in principe niet met soortaandelen worden gewerkt, omdat de fiscale-eenheidsmoeder in het algemeen 95% van ieder soort aandelen dient te bezitten. Een belang van maximaal 5% van een participatie-B.V. zal een fiscale eenheid niet verhinderen. Afhankelijk van de wensen omtrent zeggenschap kan bijvoorbeeld ook worden gewerkt met een Stichting Administratiekantoor.

Box 2 heeft als voordeel dat belastingheffing pas aan de orde komt als een voordeel wordt genoten. Bij een negatieve waardeontwikkeling kan er sprake zijn van een verlies uit aanmerkelijk belang, dat na liquidatie of vervreemding tegen 25% kan worden afgetrokken van de Box 1 belasting. In het geval van emigratie kan Nederlandse belastingheffing zelfs geheel voorkomen worden.

Als er sprake is van een lucratief belang, dan vallen de aandelen in Box 1. Het gevolg hiervan is dat dividenden, verkoopwinsten en overige voordelen belast worden tegen het progressieve tarief van maximaal 52%. Verliezen op lucratieve belangen zijn daarentegen aftrekbaar van progressief belaste inkomsten.

4 Werkkostenregeling

4.1 Het systeem

Vanaf 1 januari 2011 geldt een nieuwe regeling voor vergoedingen aan personeelsleden: “de werkkostenregeling”. Vanaf 1 januari 2015 wordt deze verplicht. Voor veel werkgevers heeft dit grote gevolgen. Bij de nieuwe werkkostenregeling mag een werkgever voor een gemaximeerd bedrag belastingvrij vergoedingen (dat is in geld) en verstrekkingen (dat is in natura) uitkeren aan werknemers, bijvoorbeeld voor lunches, telefoongebruik of gereedschap. Dit vaste bedrag wordt de vrije ruimte genoemd. Hoe hoog de vrije ruimte is, hangt af van de totale loonkosten van het bedrijf. De vrije ruimte bedraagt vanaf 1 januari 2015 1,2% van de fiscale loonsom. Omdat de vrije ruimte bij een werkgever een vast bedrag is, wordt deze vrije ruimte ook wel “forfait” genoemd. Als het bedrag van de voorzieningen voor werknemers hoger is dan de vrije ruimte, moet de werkgever daarover belasting betalen in de vorm van een eindheffing van 80%. De belasting kan ook bij de werknemers worden belast. Volgens de nieuwe wet mag de werkgever beslissen wie de belasting moet betalen. De vrijheid is echter beperkt door afspraken in CAO's en arbeidsovereenkomsten.

Dit systeem heeft veel consequenties, niet alleen op arbeidsrechtelijke, maar ook op het administratieve vlak. Fiscaal betekent het nieuwe systeem een volledige ommezwaai in onze denkwijze. Volstrekt onzakelijke vergoedingen en verstrekkingen kunnen nu ook onbelast verstrekt worden. Voor de duidelijkheid het volgende: de beoordeling of er sprake is van een dienstbetrekking of van loon blijft gelijk. In de praktijk blijkt onduidelijkheid te bestaan over de vraag wat onder vergoedingen en verstrekkingen moet worden verstaan. Een korte definitie van wat vergoedingen en verstrekkingen kunnen zijn: vergoedingen en verstrekkingen worden gebruikt voor de bestrijding van kosten, lasten en afschrijvingen.

Een vergoeding in geld waar geen kosten, lasten of afschrijvingen tegenover staan, kan alleen als vergoeding of verstrekking worden aangemerkt als het niet als beloning van een prestatie is bedoeld. In de praktijk blijkt het heel lastig te zijn om een vergoeding in geld niet als loon te bestempelen en is er sprake van loon, dan is de werkkostenregeling niet van toepassing. Deze discussie speelt bijvoorbeeld bij de vraag of bonussen onder de werkkostenregeling kunnen worden gebracht. Zie paragraaf 4.10.

De werkkostenregeling kent een overgangsregeling; de werkgever mag tot 2015 de oude regeling van vrije vergoedingen en verstrekkingen (blijven) toepassen. Hij kan deze keuze per kalenderjaar maken. Deze keuze moet worden gemaakt op het eerste moment dat kosten worden vergoed of verstrekt. Dit betekent praktisch dat de keuze wordt gemaakt bij de eerste aangifte loonheffing over 2011, 2012, 2013 en 2014. Met ingang van 1 januari 2015 moet iedereen evenwel over naar de werkkostenregeling.

4.2 Korte introductie van de werkkostenregeling

Een korte introductie van de werkkostenregeling:

De basis van de regeling is dat de vergoedingen en verstrekkingen, buiten de intermediaire kosten om en na aftrek van de gericht vrijgestelde vergoedingen/ verstrekkingen en de nihilwaarderingen, tot 1,2% (met ingang van 2015, 2014: 1,5%) van de fiscale loonsom van het bedrijf onbelast kunnen blijven; het meerdere dient in de eindheffing te worden belast tegen 80% eindheffing, die voor rekening van de werkgever komt. Als de werkgever bepaalde vergoedingen of verstrekkingen niet in de eindheffing wenst te doen vallen, dient hij vooraf overeen te komen met het personeel dat de betreffende vergoeding of verstrekking tot het (belaste) loon van de werknemer wordt gerekend.

Nu dient nog per loonperiode te worden afgerekend; hiervoor zijn onder voorwaarden (de administratie in januari op orde hebben) uitzonderingen gemaakt. Met ingang van 1 januari 2015 gaat een verbetering in, die inhoudt dat pas na afloop van het jaar de rekening moet worden opgemaakt en de eventueel verschuldigd geworden eindheffing te worden afgedragen over de vergoedingen en verstrekkingen voor zover die de vrije ruimte te boven gaan. Alle vergoedingen en verstrekkingen binnen het algemeen forfait hoeven niet meer op werknemersniveau te worden geadministreerd.

Er is sprake van intermediaire kosten bij:

- aanschafkosten voor zaken, die tot het vermogen van de werkgever gaan behoren
- kosten, die worden gemaakt voor zaken, die tot het vermogen van de werkgever behoren en die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld (bijvoorbeeld benzine voor de auto van de zaak)
- kosten, die samenhangen met de bedrijfsvoering van de werkgever.

Als een werkgever de intermediaire kosten aan zijn werknemers terugbetaalt, speelt deze vergoeding zich buiten de loonsfeer af.

Een voorbeeld van intermediaire kosten vormt het etentje met cliënten. Wat betreft het gedeelte van de rekening, dat toerekenbaar is aan de cliënten, is er sprake van intermediaire kosten. Wat betreft het gedeelte van de rekening, die toerekenbaar is aan de werknemer, is er sprake van verblijfskosten. Hiervoor is een gerichte vrijstelling opgenomen. Dit etentje heeft dus geen invloed op de forfaitaire ruimte.

- Alle vergoedingen en verstrekkingen aan personeel moeten bekend zijn.
- De vergoedingen en verstrekkingen, die als intermediaire kosten zijn aan te merken, kunnen apart geregistreerd worden.
- Er moet bepaald worden of er sprake is van een werkplek en wanneer dat het geval is, vallen diverse voorzieningen onder een nihilwaardering.
- De vergoedingen en verstrekkingen, die als gerichte vrije vergoedingen zijn te bestempelen, worden apart geregistreerd.
- De (aangewezen) gerichte vrijstellingen kunnen in mindering worden gebracht op het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen, dat de basis vormt voor de eindheffing.

Eén van de meest onderschatte acties met betrekking tot de werkkostenregeling betreft de vraag wat te doen met de vergoedingen en verstrekkingen die niet intermediair zijn, een werkplekvoorziening of die gericht vrijgesteld zijn. Voor die 'rest' vergoedingen en verstrekkingen zijn er, op één uitzondering na, steeds zes keuzes. Of die keuzes, praktisch gezien, wel mogelijk zijn, zal van de (arbeidsrechtelijke) omstandigheden afhankelijk zijn.

Om welke kosten gaat het waarvoor een keuze moet worden gemaakt?

Het betreft in feite de kosten, die overblijven als men de volgende stappen doorloopt:

- intermediaire kosten buiten beschouwing gelaten
- vergoedingen en verstrekkingen, niet zijnde het loon buiten beschouwing gelaten (besluit van 25 november 2011)
- resteert: alle overige vergoedingen en verstrekkingen
- minus werkplekvoorzieningen
- minus gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen
- resteert: de restarbeidsvoorwaarden.

De werkgever heeft voor de restvergoedingen en verstrekkingen zes fiscale keuzes:

1. verrekenen met het nettosalaris
2. bij het brutoloon tellen
3. bruteren
4. aanwijzen in de forfaitaire ruimte (of 80% eindheffing)
5. een variatie maken van de eerste vier keuzes
6. niet meer vergoeden of verstrekken.

4.3 Uitwerking

In deze paragraaf zullen we ter illustratie een voorbeeld uitwerken.

Voorbeeld:

Kerstpakket

We gaan uit van een bedrijf met 35 werknemers, een loonsom van € 1.225.000. Het bedrijf wil zijn werknemers met kerst 2014 een kerstpakket geven van € 100. Een kerstpakket behoort niet tot de intermediaire kosten, het is geen werkplekvoorziening en het is niet gericht vrijgesteld.

Keuze 1: Verrekenen met het nettosalaris

Een bedrijf kan besluiten de waarde in het economisch verkeer van de restarbeidsvoorwaarde, of anders genoemd de restvergoeding of verstrekking, op het nettoloon in mindering te brengen. In het voorbeeld zou dat betekenen dat het bedrijf € 100 in mindering brengt op het nettoloon van de werknemers. Dit kan echter niet zomaar, daar zal een afspraak over gemaakt moeten worden met de werknemers. Dit zal echter niet zo gemakkelijk gaan, omdat de werknemers eerst het kerstpakket gratis kregen.

Keuze 2: Bij het brutoloon tellen

Een andere keuze is dat de werkgever de restvergoeding als een beloning in natura bij het loon van de werknemer telt.

De werknemer betaalt belasting over deze bijtelling. Als het bedrijf in het voorbeeld voor deze optie kiest, dan zou de werknemer € 34,25 voor dit kerstpakket betalen. Het bedrijf is nu ongeveer € 12,13 extra aan premies kwijt naast de € 100. Ook deze optie zal het bedrijf vooraf moeten bespreken met de werknemer.

Keuze 3: Bruteren

Een werkgever kan besluiten om de vergoeding of verstrekking die onder de restcategorie valt, te bruteren.

De werkgever neemt dat de belasting en premies voor zijn rekening. In het voorbeeld zal het bedrijf het kerstpakket € 182,57 kosten. Voor de werknemer betekent deze keuze dat zijn fiscaalloon verhoogd wordt. Deze verhoging kan dus effect hebben op de hoogte van zijn toeslagen (zorg- en huurtoeslag).

Keuze 4: Aanwijzen in de forfaitaire ruimte (of 80% eindheffing)

De vergoeding of verstrekking aanwijzen in de forfaitaire ruimte. Als de ruimte al geheel of gedeeltelijk wordt gebruikt, dan betaalt het bedrijf over het meerdere 80% eindheffing. Het bedrijf kan de kerstpakketten dus aanwijzen in de forfaitaire ruimte. Er is bijvoorbeeld een ruimte van € 20.000, de kerstpakketten kosten in totaal € 3.500.

Zolang het bedrijf het bedrag kan verrekenen met de forfaitaire ruimte, dan kost dit het bedrijf niets extra. Mocht de ruimte minder bedragen dan € 3.500, dan zal het bedrijf over het meerdere 80% eindheffing moeten betalen.

Keuze 5: Een variatie maken van de eerste vier keuzes

Bij keuze 5 kan een bedrijf variaties bedenken, fiscaal gezien, per werknemer. Je kunt bij de ene werknemer keuze 3 en bij de andere werknemer keuze 2 toepassen. Alle varianten zijn fiscaal gezien mogelijk. Het bedrijf kiest ervoor om alle vier de keuzes toe te passen op het verstrekte kerstpakket. Dat kan dus betekenen dat € 25 op het netsalaris wordt ingehouden, € 25 wordt bij het brutoloon van de werknemer geteld, € 25 wordt gebruteerd en € 25 wordt aangewezen in de forfaitaire ruimte.

Keuze 6: Niet meer vergoeden of verstrekken

Ook hier geldt dat het afschaffen van een vergoeding of verstrekking, die bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, niet zonder meer kan. Ook zullen werknemers, los van de verplichtingen van de werkgever, een dergelijke keuze niet accepteren of zal er onrust gaan ontstaan.

In de wet is bepaald dat vaste (gericht vrijgestelde) vergoedingen, waarvoor geen kostenonderzoek is gedaan, bij de administratie zijn bewaard, altijd in de forfaitaire ruimte moeten worden verrekend. Dus voor de werknemer blijft een niet-onderbouwde vaste kostenvergoeding altijd onbelast. Voor de werkgever kan het betekenen dat hij 80% eindheffing over de niet onderbouwde kostenvergoeding moet betalen.

4.4 Loondefinitie

Met de invoering van de werkkostenregeling is de loondefinitie van artikel 10 Wet op de Loonbelasting 1968 aangepast. Met ingang van 1 januari 2011 is loon, alles dat uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking.

Uitdrukkelijk is dus vermeld dat ook vergoedingen en verstrekkingen onder de werkkostenregeling tot het loon behoren. Hoe zakelijk deze vergoeding of verstrekking ook mag zijn, alles wordt tot het loon gerekend en belast. Het loonbegrip kent drie uitgangspunten:

1. Het loon moet voortkomen uit de dienstbetrekking. De bron van inkomen is dus de dienstbetrekking zelf, niet het feit dat de werknemer arbeid verricht of dat de werkgever een beloning wil geven voor die arbeid.
2. Er moet een relatie bestaan tussen de dienstbetrekking en het loon.
3. Het loon moet de werknemer een voordeel opleveren. Hij moet er beter van worden, meer bestedingsmogelijkheden krijgen of een besparing op uitgaven. Als iets niet uit een dienstbetrekking wordt genoten, is het dus geen loon.

Er zijn wel uitzonderingen op het loonbegrip, als een werkgever een zieke werknemer een fruitmand geeft, is dat geen loon: het komt niet voort uit de dienstbetrekking, maar uit persoonlijk medeleven. Echter, de praktijk leert dat het niet eenvoudig is om aannemelijk te maken dat de bron niet de dienstbetrekking is. Als de werkgever aan de werknemer een presentje geeft dat duidelijk gerelateerd is aan de dienstbetrekking, dan is er namelijk sprake van loon, dus belast. Kleine geschenken kunnen onbelast blijven onder de volgende richtlijnen:

- Ook anderen dan de werkgever geven een dergelijke attentie bij de desbetreffende gelegenheid.
- Het betreft geen geld of waardebonnen.
- De factuurwaarde (inclusief BTW) is niet hoger dan € 25.

In de tussenevaluatie werkkostenregeling van 24 oktober 2011 wordt opnieuw aandacht besteed aan het nieuwe loonbegrip. Wil een voorziening als loon kunnen worden aangemerkt, dan moet de voorziening een privévoordeel voor de werknemer met zich meebrengen. Voorzieningen, die geen privévoordeel met zich meebrengen, vormen geen loon en blijven daarom onbelast, onafhankelijk van de vraag of ze op de werkplek worden gebruikt. Het voordeelcriterium houdt in dat als de werkgever en werknemer aannemelijk kunnen maken dat de werknemer geen privévoordeel heeft van de ontvangen voorziening, bijvoorbeeld omdat het niet privé gebruikt wordt, is het geen loon.

Alle vergoedingen en verstrekkingen, hoe zakelijk of hoe weinig voor de hand liggend, vallen nu onder het loonbegrip van de wet. Een uitzondering hierop geldt echter voor 'intermediaire kosten'. Dit zijn kosten, die op initiatief van de werkgever ten behoeve van anderen worden gemaakt, maar die zijn voorgeschoten door de werknemer.

Als uitzondering op de hoofdregel dat alle vergoedingen en verstrekkingen tot het loon behoren, mag een inhoudingsplichtige vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemers als eindheffingsbestanddelen aanwijzen. Eindheffingsbestanddelen behoren niet tot het belastbaar loon van de werknemer. Vergoedingen en verstrekkingen, die niet als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen, behoren wel tot het loon van de werknemer. In de wet zijn diverse uitzonderingen opgenomen, omdat de wetgever het, vanwege de aard van deze verstrekkingen, niet gewenst vindt om deze in de eindheffing te betrekken. Voorbeelden hiervan zijn de auto van de zaak en de dienstwoning.

De door de werkgever verschuldigde loonheffing moet worden berekend door na aftrek van de intermediaire kosten de vergoedingen en verstrekkingen te verminderen met 1,2% (2015, 2014: 1,5%) van het fiscaal loon en met het bedrag van de gerichte vrijstellingen en de nihilwaarderingen of werkplekvoorzieningen. De werkgever is over de resterende eindheffingsgrondslag een tarief van 80% verschuldigd. De werkgever mag deze heffing niet verhalen op de werknemers. De verschuldigde eindheffing mag uiteraard wel als loonkosten ten laste van de winst worden gebracht. Bij de opzet van de werkkostenregeling wil men zo veel mogelijk aansluiten bij vastleggingen in de financiële boekhouding, die de werkgever nodig heeft voor de eigen bedrijfsvoering. Tot een maximum van 1,2% van de totale fiscale loonsom is de werkgever vrij om zonder eindheffing vergoedingen en verstrekkingen aan zijn werknemers te geven. Anders gezegd: het forfait staat open voor kostensoorten, waarvoor geen gerichte vrijstelling en nihilwaardering geldt. Een forfait op het totale loonsomniveau van de werkgever biedt de werkgever de mogelijkheid om naar eigen inzichten aan bepaalde groepen van zijn werknemers meer of minder vergoeding te geven. Het forfait geldt dus niet per werknemer.

De wet kent voor de meeste kostensoorten alleen nog een gebruikelijkheidstoets. Deze toets is bedoeld om oneigenlijk gebruik van het eindheffingsregime te beperken. De gebruikelijkheids-toets houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen, die een werkgever in de administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30% grens uitkomt, vormt belast loon voor de werknemer dat via het reguliere tabeltarief in de eindheffing moet worden betrokken. Als voorbeeld kan gedacht worden aan een werkgever, die aan één van zijn werknemers in plaats van regulier loon een zeer hoge kostenvergoeding toekent, omdat de desbetreffende werkgever nog voldoende forfaitaire ruimte heeft om deze vergoeding belastingvrij toe te kennen (zie hierna ook onder "4.10 Mogelijkheden en kansen onder de werkkostenregeling: bonussen").

Naast de forfaitaire vrijstellingen is in de wet een aantal gerichte vrijstellingen opgenomen. De gerichte vrijstellingen zijn bedoeld om kosten, waarbij het zakelijk karakter overheerst, buiten het bereik van het forfait te houden. Het betreft bijvoorbeeld abonnementen voor reizen met openbaar vervoer, verhuiskosten of een verblijfskostenvergoeding voor tijdelijke werkzaamheden elders.

Alle verstrekkingen moeten worden gewaardeerd tegen de waarde in het economisch verkeer. Voor producten uit eigen bedrijf van de werkgever wordt aangesloten bij de prijs die aan een consument in rekening zou worden gebracht. Het saldo van deze consumentenprijs min de eigen bijdrage van de werknemer kan in het algemeen forfait vallen.

4.5 Administratie

Uiteraard moet in de loonadministratie vastliggen welke categorieën vergoedingen en verstrekkingen door de werkgever worden aangewezen.

Binnen de door de werkgever aangewezen posten moet onderscheid gemaakt worden tussen de gerichte vrijstellingen en de overige posten.

Onder die overige posten vallen ook overschrijdingen van de gerichte vrijstellingen (hoge reiskostenvergoedingen en verhuiskostenvergoedingen).

Het systeem moet bij al het hiervoor genoemde bovendien gebruikmaken van reeds aanwezige gegevens over tegenwoordige en vroegere arbeid. Immers, voor sommige vergoedingen en verstrekkingen geldt de eindheffingsregeling ook voor loon uit vroegere arbeid.

Kortom: Voor elk type vergoeding of verstrekking zal uit de stamgegevens moeten blijken in welke van deze categorieën de post voor de werkkostenregeling valt. Dit zal uitbreiding van het aantal grootboekrekeningen tot gevolg hebben. Daarnaast is het van belang dat het betreffende onderscheid ook binnen elk boekstuk moet kunnen worden gemaakt.

Er moet ook nog onderscheid gemaakt worden tussen werknemers in actieve dienst en de post actieve werknemers. Denk bijvoorbeeld aan een factuur voor kerstpakketten, waarbij voor postactieven een extra aardigheidje is ingekocht.

Van belang is verder of er inzicht bestaat in alle mogelijke vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers, ongeacht de zakelijkheid. Anders dan voorheen, vallen in beginsel alle mogelijke vergoedingen en vooral verstrekkingen onder het nieuwe loonbegrip. De grootboekrekening zal met alle genoemde verbijzonderingen rekening moeten houden.

Het voorgaande heeft tot gevolg dat in voorkomende gevallen facturen gesplitst moeten worden geboekt. Maar ook bij cafetariasystemen, vaste gerichte vrijgestelde vergoedingen en bij de keuze om in het oude systeem te blijven, gelden extra handelingen.

Bedenk ook dat managementinformatie (hoeveel ruimte is er nog binnen de 1,2% (2015, 2014: 1,5%)) ook vereist dat de administratie daarop wordt ingericht. De werkkostenregeling geldt nu nog per inhoudingsplichtige. Met ingang van 1 januari 2015 wordt de concernregeling geïntroduceerd. Vanaf 1 januari 2015 zal het mogelijk zijn om voor de werkkostenregeling uit te gaan van de loonsom van het concern als geheel.

Dit heeft onder andere tot gevolg dat binnen concernverhoudingen niet langer een splitsing hoeft te worden gemaakt tussen vergoedingen en verstrekkingen, die deels ten behoeve van werknemers van het ene concernonderdeel komen en deels ten behoeve van een ander. Aan de concerntoepassing wordt als voorwaarde verbonden dat er sprake is van vrijwel volledige eigendom (95% eis) van de moedermaatschappij in de (klein)dochtermaatschappij(en). Dit criterium sluit aan bij de voorwaarden, die worden verbonden aan het kunnen aangaan van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting.

4.6 Gerichte vrijstellingen uitgewerkt

In het systeem van de werkkostenregeling spelen gerichte vrijgestelde vergoedingen een belangrijke rol. Deze vergoedingen gaan niet ten laste van de forfaitaire ruimte en zijn vrijgesteld.

De werkkostenregeling kent gerichte vrijstellingen voor de volgende vergoedingen en verstrekkingen:

1. Vervoer en reiskosten
 - abonnementen voor reizen met openbaar vervoer
 - kostenvergoedingen voor zakelijke reizen en woon-werkverkeer met eigen vervoer van maximaal 0,19 per kilometer
 - losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer.
2. Tijdelijke verblijfskosten in het kader van de dienstbetrekking. Als er sprake is van tijdelijke huisvesting buiten de woonplaats van de werknemer, dan kunnen bij de werkkostenregeling de kosten daarvan onbelast vergoed worden, zolang ten aanzien van de arbeidsplaats niet wordt voldaan aan de criteria van de 20 dagenregeling. Als er langer dan twintig dagen huisvesting plaatsvindt, gaat het bedrag van € 5,25 per dag voor huisvesting gelden (exclusief maaltijden), naar keuze bij de werknemer te belasten of aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel werkkostenforfait. Als er echter sprake is van verstrekking van huisvesting op de werkplek (op het terrein waar de werkplek is, in de ruimste zin), dan geldt de waardering van huisvesting en inwoning van € 5,25.
3. De maaltijd, wanneer deze een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Met andere woorden: Als het zakelijk belang van de maaltijd meer dan 10% bedraagt, blijven de kosten van deze maaltijd onbelast. In de navolgende situaties is er sprake van kosten van een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter:
 - al dan niet verwacht overwerk of werk en op koopavonden
 - dienstreizen
 - reizen van mobiele en ambulante werknemers, zoals vertegenwoordigers en accountants
 - zakelijke besprekingen met klanten buiten de vaste werkplek
 - werkzaamheden op niet-permanente locaties, zoals bij het werk van wegenbouwers, bouwvakkers en medewerkers van een film crew
 - werkzaamheden aan boord van vliegtuigen, schepen, boorplatforms of kermiswagens.
4. Bijscholing, cursussen, congressen, training en dergelijke, voor zover ze van belang zijn voor het werk van de werknemer.
5. Studie- en opleidingskosten, waaronder vakliteratuur en inschrijving beroepsregister. Met de kosten van inschrijving in een beroepsregister worden niet alleen de wettelijk verplichte inschrijvingen bedoeld, maar ook de door een branche verplichte inschrijving om de kwaliteitseisen van een beroepsgroep te kunnen bewaken.
6. Procedures tot erkenning van verworven competenties.
7. Outplacement.

8. Verhuiskosten.
9. Extraterritoriale kosten: Voor werknemers, die buiten Nederland wonen en die in Nederland (tijdelijk) werken, worden de kosten van de tijdelijke huisvesting in Nederland als extraterritoriale kosten aangemerkt en blijven dus onbelast. In het oude systeem kenden we een regel, waarbij de kosten van dubbele huisvesting gedurende twee jaren onbelast konden blijven. In het nieuwe systeem is die regel verdwenen en daarmee ook de beperking van twee jaren.

De bovengenoemde vergoedingen mogen ook in de vorm van een vaste gerichte vrijgestelde vergoeding worden verstrekt. Sommige zijn daar echter niet zo geschikt voor, denk aan verhuiskosten en outplacementkosten. Aan een vaste gerichte vrijgestelde vergoeding is een strenge voorwaarde gesteld. De vaste gerichte vrijgestelde vergoeding blijft alleen onbelast als deze is gebaseerd op een kostenonderzoek van drie maanden vooraf. Het resultaat van het kostenonderzoek moet in de administratie worden bewaard. Als er geen dergelijk kostenonderzoek aan de vaste gerichte vrijgestelde vergoeding ten grondslag ligt, valt de gehele vergoeding in het werkkostenforfait. Voor de werknemer blijft de vergoeding dan onbelast, voor de werkgever betekent dit mogelijk een extra kostenpost van 80% over het deel dat het werkkostenforfait van het jaar waarin de vergoeding is verstrekt, overschrijdt.

Aan het 20-dagencriterium wordt voldaan als een werknemer doorgaans op tenminste één dag per week heen en weer reist tussen zijn woning en dezelfde arbeidsplaats en hij dat in totaal meer dan twintig dagen doet binnen een bepaalde periode. Deze periode begint zodra de werknemer de eerste keer naar die plaats reist en eindigt wanneer hij voor het laatst ernaartoe reist.

De periode, waarover de twintig dagen worden geteld, eindigt bij een langdurige onderbreking. Dat is het geval als een werknemer twee weken lang niet op de ambulante werkplek komt en het totale bezoek aan de werkplek niet meer dan 26 weken beslaat.

Wanneer het totale bezoek meer dan 26 weken duurt, dan is er sprake van een langdurige onderbreking, zodra de werknemer drie weken achter elkaar niet op de ambulante werkplek komt. Met onderbrekingen van twee respectievelijk drie weken wordt geen rekening gehouden als zij worden veroorzaakt door ziekte of vakantie. Bij verlof of ziekte eindigt de periode, waarover twintig dagen wordt berekend, pas bij een onderbreking van zes weken.

Het rentevoordeel in verband met een geldlening, die een werkgever of een met de werkgever verbonden vennootschap aan de werknemer verstrekt, is belast tegen de waarde van het economisch verkeer. Alleen in de volgende gevallen is het rentevoordeel onbelast:

1. De werknemer gebruikt de lening voor het kopen, onderhouden of verbeteren van een eigen woning. De werkgever moet dan aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - De werknemer meldt schriftelijk aan de werkgever waarvoor hij de lening wil gebruiken en voegt kopieën bij van aankoopbewijzen en rekeningen. Hij verklaart daarbij welk deel van de lening voor de inkomstenbelasting een lening is, waarvan hij de rente en de kosten kan aftrekken. Alleen voor dat gedeelte van de lening is het rentevoordeel onbelast.
 - De werkgever bewaart de verklaring van de werknemer bij de loonadministratie.
 - De werkgever geeft in zijn aangifte loonheffingen aan dat hij van deze regeling gebruik heeft gemaakt.
2. De werknemer gebruikt de lening voor het kopen van een fiets, een elektrische fiets of een elektrische scooter.

4.7 Werkplekvoorzieningen uitgewerkt

De werkplekvoorzieningen spelen een belangrijke rol binnen de werkkostenregeling. Ook deze voorzieningen komen niet ten laste van de forfaitaire ruimte. Wel zal eerst moeten zijn bepaald of er sprake is van een werkplek. Is er geen sprake van een werkplek, dan geldt geen nihilwaardering voor deze voorzieningen en kunnen deze alsnog in de forfaitaire ruimte vallen. Wanneer is er sprake van een werkplek? Voor de toepassing binnen de werkkostenregeling wordt onder werkplek verstaan: de plaats waar de werknemer werkt en waarvoor de werkgever ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is. Op deze definitie geldt een uitzondering: De werkplek mag niet de woning van de werknemer zijn.

Het begrip "werkplek" wordt omschreven als 'iedere plaats, die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt en waarvoor de inhoudingsplichtige de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing is, met dien verstande dat niet als werkplek wordt aangemerkt een werkruimte, gelegen in een woning, een duurzaam aan een plaats gebonden schip of woonwagen.

4.8 Forfaitaire ruimte

Nadat van alle vergoedingen en verstrekkingen de intermediaire kosten, de gerichte vrijgestelde vergoedingen en werkplekvoorzieningen zijn afgezonderd, blijft de forfaitaire ruimte over. Hierin kunnen dus alle overige vergoedingen en verstrekkingen worden ondergebracht. Overigens mogen dit ook delen van vergoedingen zijn, bijvoorbeeld omdat er nog slechts € 1.000 ruimte over is. De werkgever wijst van de verstrekte fiets (stel waarde € 1.400) aan de werknemer slechts € 1.000 aan, die in de forfaitaire ruimte wordt meegenomen, de overige € 400 betaalt de werknemer vanuit zijn nettosalaris.

De werkgever is volkomen vrij in de keuze (op één uitzondering na, de vaste kostenvergoeding) welke vergoedingen en verstrekkingen onder de forfaitaire ruimte worden gebracht. Wél zullen er met werknemers afspraken over arbeidsvoorwaarden moeten worden gemaakt, maar fiscaal gezien is de werkgever volkomen vrij. Zo zou een werkgever fiscaal gezien vergoedingen en verstrekkingen aan slechts enkele werknemers onder de forfaitaire ruimte kunnen brengen. Wil hij dat niet, dan zal de werkgever dat vooraf moeten hebben vastgelegd. Voor de duidelijkheid: Als een werkgever niets doet, dan vallen alle (overige) vergoedingen en verstrekkingen onder de forfaitaire ruimte.

Er is nog een beperking die geldt en dat is dat de vergoedingen en verstrekkingen niet ongebruikelijk hoog mogen zijn. De vergoedingen en verstrekkingen mogen niet meer dan 30% afwijken van hetgeen gebruikelijk is. Deze toets mag zijn op de hoogte van de verstrekking, niet op de verstrekking zelf. De bewijslast ligt bij de Belastingdienst. Die moet aannemelijk maken dat binnen de branche of de regio aan vergelijkbare personen het bedrag van een dergelijke vergoeding of verstrekking lager dan 70% is geweest dan het bedrag dat de werkgever heeft verstrekt of vergoed. Als de Belastingdienst die afwijking van 30% aannemelijk kan maken, dan is die ongebruikelijk hoog.

4.9 Nieuwe mogelijkheden

Voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen uit het oude systeem bestaat geen regels meer, denk aan producten uit eigen bedrijf, contributie voor vakvereniging, fiets en dergelijke. Deze vergoedingen kunnen onder de forfaitaire ruimte alsnog onbelast worden vergoed of verstrekt. De voorwaarden gelden dan niet meer.

Zo kan een fiets ter waarde van € 2.500 aan de werknemer worden verstrekt met als voorwaarde dat de werknemer één keer per maand met de fiets naar zijn werk komt. Dat is volkomen vrij. Behalve dat de hoogte van de vergoeding of verstrekking niet ongebruikelijk hoog mag zijn.

Als er forfaitaire ruimte is, dan kan het voor de werkgever interessant zijn om het cafetariasysteem toe te passen. Met andere woorden: De werkgever komt met de werknemer overeen dat zijn brutoloon wordt verlaagd en de werkgever biedt aan een bepaalde vergoeding of verstrekking te doen. De werkgever bespaart zo de eventuele premies werknemersverzekeringen, pensioenpremie en inkomensafhankelijke bijdrage en de werknemer bespaart de belastingheffing over de vergoeding of verstrekking.

In de loop van de jaren zijn verschillende vergoedingen en verstrekkingen afgeschaft. Denk aan de vergoeding van bijzondere ziektekosten (bril, lenzen, gehoorapparaat) of de vergoeding van de huurkosten van de garage aan huis voor de auto van de zaak. Dergelijke zaken zijn onder de werkkostenregeling weer mogelijk, evenals zaken als het vergoeden of verstrekken van maatpakken, golfabonnementen, kinderoppas (in verband met overwerk) en dergelijke.

Hoewel de mogelijkheden zeer ruim zijn, zijn er twee beperkingen:

Hoeveel forfaitaire ruimte is er en de gebruikelijkheidstoets. Los daarvan is er veel mogelijk.

4.10 Mogelijkheden en kansen onder de werkkostenregeling: Bonussen

De werkkostenregeling biedt ook kansen en mogelijkheden. Zoals hiervoor onder paragraaf 4 is toegelicht, is de "vrije ruimte" een forfaitaire ruimte, waarin vergoedingen onbelast kunnen worden toegekend. Als de forfaitaire ruimte wordt overschreden, is het meerdere belast tegen 80% eindheffing. Deze heffing komt voor rekening van de werkgever. Op het eerste gezicht lijkt 80% een hoog percentage, maar als men bedenkt dat dit 80% van het nettobedrag is, valt het één en ander wel weer mee, want 80% van netto is 44,44% van bruto.

Voorbeeld:

Stel, u wilt een medewerker, die in de hoogste belastingschijf zit, € 48 nettokostenvergoeding geven. Dan kunt u € 100 bruto geven en moet u € 52 loonheffing inhouden, maar u kunt ook € 48 netto binnen de kostenregeling geven. Ervan uitgaande dat de forfaitaire ruimte al geheel wordt benut, betaalt u als werkgever 80% eindheffing, maar 80% van € 48 is € 38,40 en daarmee minder dan de brutovergoeding, want 80% van netto, is rekenkundig gelijk aan 44,44% van bruto (38,4/86,4).

Kunnen we hier wat mee? Bijvoorbeeld:

Bonus onder de werkkostenregeling

Er kan "gespeeld" worden met kostencomponenten om te bepalen hoeveel vrije ruimte men heeft en als deze is opgebruikt kan ook de eindheffing nog interessant zijn. Kunnen bijvoorbeeld bonussen en eindejaarsuitkeringen onder de werkkostenregeling worden gebracht?

De Belastingdienst hanteert als hoofdbeginsel dat de werkkostenregeling is bedoeld voor de onbelaste vergoeding of verstrekking van werkkosten en niet van loon. Is een bonus of een eindejaarsuitkering nu "gewoon belastbaar loon" of kan het ook een vergoeding in het kader van de werkkostenregeling zijn? Men kan daar verschillend over denken, de Belastingdienst denkt over het algemeen van niet. Desalniettemin geeft de Belastingdienst op haar eigen website aan dat bonussen in sommige gevallen wél onder de werkkostenregeling kunnen vallen².

² http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/veelgestelde_vragen/veelgestelde_vragen_werkgever

Voorwaarde is dat het voor de onderneming gebruikelijk is de bonus onder de eindheffing te laten vallen en dat de bonus niet ongebruikelijk hoog is; er moet zijn voldaan aan de zogenaamde gebruikelijkheidstoets. De Belastingdienst spreekt over het "restant van de vrije ruimte". Tot nu toe lijkt ze afwijzend te staan tegenover het overschrijden van de vrije ruimte en het meerdere te laten vallen onder de eindheffing.

Op de website geeft de Belastingdienst verder aan dat zij vergoedingen of verstrekkingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk beschouwt. Daarnaast geeft ze aan dat, naast een algemene kostenvergoeding van € 2.400 per jaar, de werkgever specifieke gebruikelijke vergoedingen of verstrekkingen mag geven, zoals een vergoeding voor de telewerkplek of een kerstpakket.

Verder is van belang dat, afgezien van een paar uitzonderingen, de werkgever zelf kiest welke vergoedingen en verstrekkingen hij als eindheffingsloon onderbrengt in de vrije ruimte. Voor het onderbrengen van deze vergoedingen en verstrekkingen hoeft de werknemer niet eerst zelf kosten te maken. De Belastingdienst geeft nog eens een keer aan dat, als de werkgever gebruikmaakt van de werkkostenregeling, zij niet toetsen of er een relatie is tussen de vergoeding en de kosten die de werknemer maakt.

Gezien de bepalingen rond de werkkostenregeling geeft de Belastingdienst op haar website aan dat bonussen niet met terugwerkende kracht (in vorige aangiftetijdvakken) in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht. Binnen de werkkostenregeling bepaalt de werkgever uiterlijk op het moment van vergoeden of verstrekken of hij de vergoeding of verstrekking in de vrije ruimte onderbrengt door deze als eindheffingsloon in zijn administratie op te nemen. Is er eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief, ook ten aanzien van de bonus.

Het hiervoor genoemde lijkt de Belastingdienst als richtsnoer aan te houden bij de goedkeuring om bonussen onder de werkkostenregeling te brengen. Deze grens is naar onze mening discutabel. De tijd zal moeten leren of het geaccepteerd is dat, wat in de praktijk ook gebeurt, hogere bonusbedragen in de vrije ruimte brengen of ook bonusbedragen belasten met de soms goedkopere eindheffing (door de rechter) gehonoreerd gaan worden.

Al met al is het wel goed zich te realiseren dat de werkkostenregeling zeker ook voordelen kan brengen.

4.11 Verdere wijzigingen per 1 januari 2015

Hiervoor hebben we al gerefereerd aan enige wijzigingen per 1 januari 2015, zoals:

- de verlaging van de vrije ruimte van 1,5% dit jaar (2014) naar 1,2% in 2015
- de introductie van een concernregeling
- maandelijks afrekening wordt jaarlijkse afrekening.

Daarnaast worden met ingang van 1 januari 2015 nog de volgende wijzigingen doorgevoerd:

1. de introductiemogelijkheid van belastingvrije verstrekking van tablets, laptops, smartphones en handgereedschappen als de werkgever dit noodzakelijk acht voor de uitoefening van de dienstbetrekking
2. de introductie van een vrijstelling voor personeelskortingen op branche-eigen producten
3. het wegnemen van het onderscheid tussen 'verstrekken' en 'vergoeden'.

We lichten deze laatste drie wijzigingen hierna kort toe:

Ad 1. De introductiemogelijkheid van belastingvrije verstrekking van tablets, laptops, smartphones en handgereedschappen als de werkgever dit noodzakelijk acht voor de uitoefening van de dienstbetrekking

In de huidige werkkostenregeling is opgenomen dat bepaalde hulpmiddelen alleen belastingvrij kunnen worden verstrekt als deze voor tenminste 90% zakelijk worden gebruikt. Dat blijkt bij bijvoorbeeld een tablet, een laptop of handgereedschap bezwaarlijk. Daarom wordt nu voorgesteld om op beperkte schaal een 'noodzakelijkheids criterium' te introduceren.

Het noodzakelijkheids criterium is een open norm. De hulpmiddelen, die de werkgever voor de bedrijfsvoering noodzakelijk acht, kan de werkgever voortaan aan de werknemer verstrekken, zonder fiscaal rekening te moeten houden met het privévoordeel van de werknemer. De staatssecretaris stelt voor om voorlopig het noodzakelijkheids criterium alléén te introduceren voor gereedschappen en voor computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Op deze manier kan binnen een overzichtelijk terrein in de praktijk en in de uitvoering ervaring worden opgedaan met dit nieuwe criterium. Bovendien kunnen zo de veelvuldig in de brede consultatie genoemde problemen worden opgelost, die spelen bij het onderscheid in de zakelijke gebruikseis tussen de portable computer, de tablet met een diameter groter dan 7 inch (> 90% zakelijk gebruik) en de kleinere tablet, de smartphone en de mobiele telefoon (> 10% zakelijk gebruik).

Ad 2. De introductie van een vrijstelling voor personeelskortingen op branche-eigen producten

De huidige werkkostenregeling kent géén vrijstelling voor personeelskortingen op branche-eigen producten, daar waar de oude regeling (de huidige overgangsregeling) deze tegemoetkoming wél kent. De afwezigheid van een dergelijke vrijstelling treft met name werkgevers met relatief veel deeltijders en daardoor een relatief lage loonsom, zoals dat in de detailhandel veel voorkomt. Door deze lage loonsom hebben deze werkgevers een relatief kleine vrije ruimte, terwijl de kosten van vergoedingen en verstrekkingen niet automatisch lager zijn. Om deze reden zal binnen de werkkostenregeling een aparte gerichte vrijstelling worden opgenomen. Nog niet bekend is hoe groot die zal zijn, maar verwacht mag worden dat de omvang van de vrijstelling in lijn zal liggen met de huidige vrijstelling onder de oude regeling.

Ad 3. Het wegnemen van het onderscheid tussen 'verstrekken' en 'vergoeden'

Een uitgangspunt van de werkkostenregeling is om alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers onder te brengen in de vrije ruimte. Naast een uitzondering voor de gerichte vrijstellingen is - uit oogpunt van uitvoerbaarheid - een uitzondering gemaakt voor voorzieningen, die mede op de werkplek gebruikt of verbruikt worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan apparatuur of gereedschappen op de werkplek, die ook buiten werktijd te gebruiken zijn (bijvoorbeeld laptop, mobiele telefoon, handgereedschappen), werkkleding, arbovoorzieningen op de werkplek, bedrijfsfitness of consumpties op de werkplek.

In de praktijk blijkt het buitengewoon lastig om voor deze voorzieningen een waardering te bepalen en het gebruik of verbruik vast te stellen. Om te vermijden dat bijvoorbeeld de waarde van consumpties op de werkplek of van de fitness in het bedrijfspand moet worden bepaald en het gebruik vastgesteld moet worden, is de nihilwaardering ingevoerd. Zo is onderscheid ontstaan tussen "voorzieningen die ter beschikking worden gesteld om op de werkplek te gebruiken" en "voorzieningen die op een andere manier worden verstrekt of vergoed". De vereenvoudigingsgedachte achter de werkkostenregeling brengt met zich mee dat, ongeacht of er sprake is van een ter beschikking gestelde voorziening of een vergoeding of verstrekking, geen vastleggingen op werknemersniveau in de loonadministratie meer vereist zijn. Uit reacties vanuit de praktijk blijkt echter dat sommige werkgevers dergelijke voorzieningen soms liever vergoeden dan ter beschikking stellen. De bijkomende administratieve lasten van vergoedingen nemen zij voor lief. Om deze werkgevers tegemoet te komen en de duidelijkheid te verbeteren, zal in de werkkostenregeling een nieuwe gerichte vrijstelling worden ingevoerd ten aanzien van een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen waarvoor nu een nihilwaardering geldt. Daaronder vallen dan de ter beschikking gestelde, de anderszins verstrekte en de vergoede voorzieningen. Daarmee keren echter ook de administratieve vereisten weer terug.

5 Winstdelende beloningen en participatie

5.1 Inleiding

Onder de noemer winstdelende beloningen en participatie kunnen een aantal varianten van beloningen worden geschaard. De belangrijkste zijn:

- eindejaarsuitkering, al dan niet winst- en/of prestatieafhankelijk
- stock appreciation right (SAR)
- aandelenopties
- aandelen (al dan niet gecertificeerd)
- winstdelende lening
- lucratieve rechten direct en indirect
- schulden met lucratieve mogelijkheid van kwijtschelding, direct en indirect
- bindingspremie
- bonus in geld direct.

Al deze beloningen zijn beloningen aan personeel, winstafhankelijk, waarbij de heffing nogal verschilt, afhankelijk van welke vorm wordt gekozen. Behalve dat de heffing verrassend laag kan zijn, hetgeen uiteraard de bedoeling is, kan de heffing onder omstandigheden ook verrassend en onredelijk hoog zijn, hetgeen uiteraard minstens net zo belangrijk is om te weten. Van goed en goedkoop belonen worden werkgever en werknemer blij, van fiscaal te duur belonen worden beiden echter zó duur, dat dat eerst voorkomen moet worden.

Ieder hiervoor genoemde beloningsvorm wordt hierna beschreven. Als handvat om het één en ander te lezen, is een schema met de heffing, die optreedt, plezierig. Dat wordt na de beschrijving als samenvatting van de optredende heffingen in de laatste paragraaf weergegeven. Allereerst volgen hier de toelichtingen in de separate paragrafen.

5.1.1 Algemeen

Managementbeloningsvormen zijn er in verschillende soorten en maten. Denk aan eindejaarsbonussen (al dan niet winstafhankelijk) en participatie door middel van aandelen.

De gewenste gradatie van participatie is een belangrijke voorvraag, voordat aan fiscaliteit wordt toegekomen. Prestatiebeloning is voor de werknemers meer vrijblijvend dan een investering door de werknemer om een aandelenbelang te verkrijgen. Een belangrijk verschil tussen aandelen en andere beloningsvormen, zoals winstdeling, opties of converteerbare leningen, is dat aan aandelen aandeelhoudersrechten zijn verbonden, zoals het recht op de algemene vergadering aanwezig te zijn en om aldaar stemrecht uit te oefenen. Verder omvatten aandeelhoudersrechten het recht op informatie en het recht op dividend.

De vraag is of de eigenaar van de onderneming dergelijke rechten wil prijsgeven. Een andere vraag betreft het niveau waarop kan worden geparticipeerd: Kan dit op centraal holdingniveau of op het niveau van een specifiek bedrijfsonderdeel?

5.2 Eindejaarsuitkering/ winstbonus

5.2.1 Inleiding

De eindejaarsuitkering is wellicht de meest voorkomende beloningsvorm, die in meerdere verschijningsvormen voorkomt.

De uitkering kan vast zijn (bijvoorbeeld een 13e maand) of variabel, afhankelijk van bepaalde indicatoren (bijvoorbeeld een bepaald percentage van de jaarwinst of bepaalde individuele prestatie-indicatoren (balanced scorecard) of een combinatie).

Verder dient onderscheid te worden gemaakt tussen onvoorwaardelijke aanspraken, die tijdsevenredig worden opgebouwd (zoals een 13e maand) en voorwaardelijke aanspraken, die pas onvoorwaardelijk worden nadat aan alle voorwaarden is voldaan.

5.2.2 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

De aanspraak wordt bij toekenning niet belast met loonbelasting, maar pas bij feitelijke uitkering in geld is bij de werknemer belast als loon uit dienstbetrekking in het jaar van ontvangst.

Na ontvangst van de uitkering gaat het nettobedrag bij de werknemer tot de grondslag van Box 3 behoren (aanzienlijke winstbonussen kunnen dan ook beter in januari dan in december uitgekeerd worden, ervan uitgaande dat het marginale inkomstenbelastingtarief in beide jaren 52% bedraagt).

5.2.3 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

De uitkering in geld is bij de werkgever aftrekbaar van de winst. Als de bonus betrekking heeft op het voorgaande jaar (bijvoorbeeld in geval van winstdeling) dan kan de werkgever de bonus al in dat voorgaande jaar ten laste van zijn resultaat brengen. Toekenning van de bonus dient uiterlijk bij het vaststellen van de jaarrekening plaats te vinden.

De winstbonus zou ook in de vorm van extra pensioenrechten kunnen plaatsvinden (mits het pensioen daarmee niet bovenmatig wordt). Een dergelijke bonus kan met name voor DGA's interessant zijn ter verruiming van het beschikbare werkkapitaal (vermindering van de uitgaande kasstroom), omdat de pensioenreservering bij werknemers met een aandelenbelang van 10% of meer in eigen beheer mag plaatsvinden.

5.3 Stock Appreciation Rights (SAR's)

5.3.1 Inleiding

Een SAR is eigenlijk niets anders dan een aanspraak op een uitkering in geld, waarvan de hoogte afhankelijk is van de waardeontwikkeling van het onderliggende aandeel.

Voorbeeld:

Op het tijdstip van toekenning van de SAR bedraagt de waarde van het onderliggende aandeel € 20 (de uitoefenprijs van de SAR is ook € 20). Drie jaar later kan de SAR worden uitgeoefend (de uitkering in geld wordt opeisbaar). Als de waarde van het onderliggende aandeel op dat moment € 30 is dan bedraagt de uitkering € 10 per toegekende SAR. Omdat SAR's vaak zonder intrinsieke waarde worden toegekend, is het hefboomeffect bijzonder groot.

De rechtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer wordt bij een SAR beheerst door een overeenkomst. Aan SAR's zijn geen vennootschapsrechtelijke rechten of plichten verbonden. De werknemers, die SAR's toegekend hebben gekregen, hebben bijvoorbeeld ook geen stemrecht.

In de regeling zal afzonderlijk moeten worden bepaald of dividend, dat gedurende de looptijd op de onderliggende aandelen wordt uitgekeerd of een kapitaalstorting, die in die periode plaatsvindt, wordt meegenomen bij de bepaling van de hoogte van de uitkering in geld. SAR's worden toegekend om werknemers te binden en te motiveren. De SAR is daarom in het algemeen niet meer uitoefenbaar als de dienstbetrekking wordt beëindigd. Ook kan de SAR doorgaans niet worden vervreemd.

5.3.2 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

De aanspraak zelf wordt bij toekenning niet belast met loonbelasting, maar pas op het moment dat feitelijk uitkering plaatsvindt ("pay as you earn"). De uitkering in geld is bij de ontvanger belast als loon uit dienstbetrekking. Na ontvangst van de uitkering gaat het nettobedrag bij de werknemer tot de grondslag van Box 3 behoren (het is derhalve voordelig om SAR's niet in december, maar in januari uit te oefenen, ervan uitgaande dat het marginale inkomstenbelastingtarief in beide jaren 52% bedraagt).

5.3.3 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

De uitkering in geld ingevolge een SAR-regeling is bij de werkgever aftrekbaar van de winst. Het jaar, waarin de last wordt genomen, is mede afhankelijk van de keuze van de werkgever. In principe is het toegestaan een voorziening te vormen. In de praktijk wordt er soms echter ook voor gekozen geen voorziening te vormen en de last te nemen in het jaar van betaling.

Een SAR-regeling heeft geen gevolgen voor het kunnen (voort)bestaan van een fiscale eenheid.

Wegens het aftrekrecht bij de werkgever en omdat uitgifte van SAR's geen belemmering zijn voor een fiscale eenheid, zijn SAR-regelingen in het algemeen fiscaal gunstiger dan de hierna te behandelen aandelenoptieregelingen.

5.4 Aandelenopties

5.4.1 Inleiding

Aandelenopties geven de werknemer het recht om op een bepaald tijdstip tegen een bepaalde prijs aandelen te verwerven ("calloptie"). In de praktijk worden de onderliggende aandelen geregeld niet geleverd, maar wordt de waarde van de opties content afgerekend ("cash settlement"). In dat opzicht verschillen aandelenopties economisch gezien, maar beperkt van SAR's.

Omdat aandelenopties vaak zonder intrinsieke waarde worden toegekend, is het hefboomeffect bijzonder groot.

5.4.2 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

De toekenning zelf wordt niet belast met loonbelasting, maar juist de opbrengst op het moment van feitelijk uitoefening ("pay as you earn"). Bij uitoefening (of tussentijdse vervreemding) wordt de ontvanger over het ter zake daarvan genoten voordeel belast met loonbelasting (artikel 10a Wet LB). Als er sprake is van cash settlement, dan kan de werkgever de verschuldigde loonbelasting inhouden op het te betalen bedrag.

Als daarentegen de onderliggende aandelen bij uitoefening worden geleverd, dan dient de loonbelasting op de werknemer te worden verhaald of voor rekening van de werkgever te komen. In dit laatste geval dient brutering plaats te vinden.

Als een aandelenoptieregeling wordt overeengekomen, bevelen wij aan om in de regeling op te nemen voor wiens rekening de in te houden loonbelasting komt en onder welke voorwaarden uitoefening kan plaatsvinden.

Na uitoefening gaat het nettobedrag bij de werknemer tot de grondslag van Box 3 behoren (het is derhalve voordeliger om opties niet in december, maar in januari uit te oefenen, ervan uitgaande dat het marginale inkomstenbelastingtarief in beide jaren 52% bedraagt). Als bij uitoefening de onderliggende aandelen daadwerkelijk zijn geleverd, dan gaan deze na uitoefening behoren tot Box 3 of Box 2 (als de aandelen behoren tot een aanmerkelijk belang).

5.4.3 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

Bij de werkgever is de optielast niet aftrekbaar van de fiscale winst (artikel 10-1-j Wet Vpb).

Hiermee is een optieregeling dermate onaantrekkelijk, dat de overige fiscale aspecten buiten beschouwing worden gelaten in het kader van de publicatie.

5.5 Aandelen

5.5.1 Inleiding

Als aan de werknemer aandelen worden toegekend, komt hem de waardeontwikkeling van dat aandeel toe. Als de prestaties van de onderneming achterblijven, zodanig dat de waarde van de aandelen daalt, dan ondervindt de werknemer daar weliswaar direct financieel nadeel van, maar staat de werknemer niet met lege handen, zoals doorgaans wel het geval is in het geval van SAR's of aandelenopties. Daarentegen is (vanwege de intrinsieke waarde bij toekenning) het opwaartse hefboomeffect voor de werknemer in het algemeen ook minder dan bij SAR's of aandelenopties.

Aandelen geven de houder daarvan echter ook bijzondere (aandeelhouders)rechten, die kunnen bijdragen aan een meer langetermijngevoel van betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de betreffende werknemer.

5.5.2 Lucratief aandelenbelang

Een bezit van aandelen kwalificeert als "lucratief belang" als het aandelen betreft in een vennootschap met een (geheel of ten dele) in aandelen verdeeld kapitaal, die verschillende soorten aandelen heeft, als het aandelen betreft van een soort:

- die is achtergesteld bij andere soorten en het totale aandelenkapitaal van die achtergestelde soort minder is dan 10% van het totale aandelenkapitaal van de vennootschap
- of met een preferentie van tenminste 15% dividend per jaar
- en als de voordelen, die met deze aandelen zijn verkregen, naar moet worden aangenomen mede een beloning beogen te zijn voor werkzaamheden van de belastingplichtige (of een met hem verbonden persoon).

Voor de heffing van loonbelasting maakt het geen verschil of de aandelen al dan niet kwalificeren als "lucratief belang". De aandelen worden bij toekenning belast met loonbelasting tegen de waarde in het economisch verkeer. Lucratieve aandelen blijven vanaf 1 januari 2009, na eventuele afrekening over de aankoopkorting of over de waarde bij toekenning (bij toekenning om niet), in Box 1. Belastingheffing vindt plaats bij realisatie ("pay as you earn"). Gevolg hiervan is dat dividenden, verkoopwinsten en overige voordelen belast worden tegen het progressieve tarief van maximaal 52%.

Het is fiscaal gunstiger om lucratieve aandelen te houden door middel van een B.V. Het gecombineerde tarief van veelal 20% vennootschapsbelasting en 25% aanmerkelijkbelangheffing, samen 40%, is namelijk lager dan het hoogste tarief in Box 1, zijnde 52%.

5.6 Winstdelende lening

5.6.1 Inleiding

Een winstdelende lening kan worden vorm gegeven als een vermogensrecht op grond waarvan de werknemer (de leninghouder) de werkgever een bepaald bedrag ter leen verstrekt, waarbij de vergoeding al dan niet naast een vaste (jaarlijkse) rentevergoeding, ook een waardedelend element omvat, te betalen bij aflossing van de lening. Ook is denkbaar dat het vermogensrecht wordt geknipt in een vastrentende lening en een losstaand winstrecht. De fiscale gevolgen kunnen dan ook verschillen al naar gelang de gekozen vormgeving. Het instrument kan volledig in Box 1 vallen, maar ook in Box 3 of een combinatie daarvan.

In het wetsvoorstel "Belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen" wordt voorgesteld de belastingheffing van zogenaamde "lucratieve belangen" aan te passen. Voordat wij ingaan op de fiscale gevolgen, gaan wij eerst nader in op wat moet worden verstaan onder een lucratieve lening.

5.6.2 Lucratieve lening

Een vordering kwalificeert als lucratieve lening als het rendement in enigszins belangrijke mate (dat wil zeggen voor 15% of meer) afhankelijk is van managementdoeleinden of aandeelhoudersdoeleinden, zoals winst, omzet, kostenvermindering, het aantrekken van financieringsbronnen, het gereed maken voor verkoop of overname van een onderneming of onderdelen daarvan, het aankopen of overnemen van ondernemingen of onderdelen daarvan, of die in enigszins belangrijke mate in waarde vermeerderen bij een verkoop of overname van een onderneming, dan wel bij een wijziging van een belang in een onderneming; en de voordelen, die met deze lening zijn verkregen, naar moet worden aangenomen, mede een beloning beogen te zijn voor werkzaamheden van de belastingplichtige (of een met hem verbonden persoon).

De belastingheffing over lucratieve leningen blijft niet beperkt tot werknemers. Ook adviseurs, werknemers van de investeerder en dergelijke kunnen onder deze Box 1 heffing vallen.

5.6.3 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

Op het moment dat de winstdelende lening loskomt van de dienstbetrekking, dient loonbelasting geheven te worden over het verschil tussen het door de werknemer uitgeleende bedrag en de waarde in het economisch verkeer van de lening. Overeenkomstig de waardering van aandelen bij toekenning, dient hierbij rekening te worden gehouden met de geschatte toekomstige waarde van de onderneming, de schatting van toekomstige rentevergoedingen en het effect van alle voorwaarden en condities op de uiteindelijke uitkeringsstroom, die toekomt aan gerechtigde.

Als de lening en winstdeling zijn losgeknipt (bijvoorbeeld: De werknemer verstrekt een vastrentende lening en daarnaast verkrijgt hij een winstrecht) kan, afhankelijk van de vormgeving:

1. de vastrentende lening direct naar Box 3 gaan, terwijl het winstrecht in de loonsfeer blijft of
2. de vastrentende lening samen met het winstrecht als een lucratief belang worden beschouwd.

Over de gevolgen van het al dan niet aanwezig zijn van verbanden tussen de verschillende financiële instrumenten zijn al vragen gesteld. Nog niet duidelijk is wanneer verbanden in acht worden genomen en wat dan de fiscale gevolgen zijn.

5.6.4 Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde tot een lucratieve lening

Als er sprake is van een lucratieve lening dan is, na het loskomen van de dienstbetrekking en de eventuele afrekening van de loonbelasting over het verschil tussen de inleg en de waarde in het economisch verkeer, de belastingheffing in Box 1. Belastingheffing vindt plaats bij realisatie ("pay as you earn").

Gevolg hiervan is dat rente, verkoopwinsten en overige voordelen belast worden tegen het progressieve tarief, waarschijnlijk tegen 52%. Verliezen op lucratieve winstdelende leningen zullen aftrekbaar zijn van progressief belaste inkomsten. Bij verliezen is het fiscale voordeel beperkt als er weinig overige progressief belaste inkomsten zijn waar het verlies tegen kan worden afgezet.

De Box 1-heffing zal plaatsvinden over het verschil tussen enerzijds het opgeofferde bedrag en het voor de heffing van loonbelasting in aanmerking genomen bedrag en anderzijds de som van de tijdens de looptijd genoten voordelen en de opbrengst bij vervreemding of aflossing van het belang.

In de praktijk zal het rendement op winstdelende leningen en dergelijke vrijwel altijd voor 15% of meer afhankelijk zijn van management- of aandeelhoudersdoelstellingen en zal derhalve, mits ook wordt voldaan aan het beloningsoogmerkvereiste, kwalificeren als lucratieve lening.

Een voorbeeld uit de Memorie van Toelichting:

Het topmanagement van een door een private equity-fonds overgenomen vennootschap heeft een vordering op deze vennootschap. De vordering heeft een zakelijke rente van 6% per jaar. Als het private equity-fonds binnen vijf jaar de vennootschap verkoopt of naar de beurs brengt met een bepaald geëist rendement, dan wordt de vordering afgelost met een bonus van 100%. De jaarlijkse rente van 6%, alsmede de bonus, wordt als het in Box 1 te belasten resultaat aangemerkt.

Als er een lucratieve lening wordt gehouden door middel van een vennootschap waar de betreffende manager of een met hem verbonden persoon een aanmerkelijk belang heeft, dient de manager in Box 1 af te rekenen, zodra de vennootschap een voordeel geniet uit de lucratieve lening. Dit leidt in beginsel tot dubbele heffing; vennootschapsbelasting bij de vennootschap, eventueel gevolgd door aanmerkelijkbelangheffing bij latere winstuitkering door die vennootschap, en 52% heffing in Box 1 bij de manager. Deze dubbele heffing kan alleen voorkomen worden door de uit de lucratieve lening genoten voordelen direct voor minimaal 95% uit te keren aan de aandeelhouder(s). Bij dooruitdeling wordt 'slechts' het aanmerkelijkbelangtarief van 25% geheven bij de manager.

Als de voorgeschreven dooruitdeling strikt wordt nageleefd, is het fiscaal gunstiger om lucratieve leningen te laten houden door middel van een B.V. Het gecombineerde tarief van 20% vennootschapsbelasting en 25% aanmerkelijkbelangheffing, samen 40%, is namelijk lager dan het hoogste tarief in Box 1, zijnde 52%. Enkele bijzonderheden bij het middellijk houden van lucratieve leningen:

Als de B.V. ook een deelneming heeft in de inlener, dan kan er onder omstandigheden sprake zijn van een deelnemerschapslening, waarvan de opbrengsten vrijgesteld zijn voor de vennootschapsbelasting. Het moet dan gaan om een lening, die onder zodanige omstandigheden is aangegaan dat deze feitelijk functioneert als eigen vermogen van de inlener. Keerzijde is dat de vergoeding voor een deelnemerschapslening niet aftrekbaar zal zijn bij de inlenende vennootschap. Wegens de verplichte dooruitdeling zullen de inkomsten uit een deelnemerschapslening per saldo tegen 25% worden belast bij de manager. Het voordeel ten opzichte van het rechtstreeks houden van lucratieve leningen wordt dan nog groter (25% heffing tegenover 52% heffing).

Bij verlies zal het nadelig zijn om de lucratieve leningen te houden door middel van een tussenhoudster. Bij de tussenhoudster zal er waarschijnlijk geen vennootschapsbelastingvoordeel zijn, wegens het ontbreken van belastbare winsten, waartegen het verlies kan worden afgezet.

Na liquidatie van de vennootschap en na het voldoen aan een aantal wettelijke vereisten heeft de manager dan slechts een belastingvoordeel van maximaal 25%, terwijl hij bij een direct gehouden belang een belastingvoordeel van maximaal 52% had kunnen realiseren. Rentelasten wegens de financiering van lucratieve leningen leiden bij een middellijk gehouden belang in sommige situaties niet tot fiscaal voordeel wegens het ontbreken van fiscale winst; als de lening onder de deelnemingsvrijstelling valt of wegens verliezen op de lucratieve lening. Bij een direct gehouden belang kunnen de rentelasten worden afgezet tegenover bijvoorbeeld de progressief belaste arbeidsinkomsten.

Als het voordelig blijkt te zijn om de lucratieve leningen middellijk te houden, dient de B.V. de lening direct zelf te verwerven. Als de lening eerst door de manager zelf worden gehouden, dient bij latere inbreng in de tussenhoudster in Box 1 te worden afgerekend over het verschil tussen de historische kostprijs en de waarde in het economisch verkeer.

5.6.5 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

De vergoeding die op een lucratieve winstdelende lening wordt betaald, is bij de werkgever volledig aftrekbaar van de fiscale winst, tenzij het gaat om een deelnemerschapslening.

Een winstdelende lening heeft geen gevolgen voor het kunnen (voort)bestaan van een fiscale eenheid.

5.7 Lucratieve rechten

5.7.1 Inleiding

Een lucratief belang kan ook ontstaan anders dan door middel van aandelen of een winstafhankelijke lening. Deze categorie wordt aangeduid onder het kopje lucratieve rechten. Onder lucratieve rechten wordt verstaan vermogensrechten, die economisch overeenkomen of vergelijkbaar zijn met lucratieve aandelen of lucratieve leningen, alsmede overige rechten of verplichtingen, waarvan het waardeverloop in enigszins belangrijke mate (15% of meer) afhankelijk is van managementdoeleinden of aandeelhoudersdoeleinden, zoals de winst, de omzet, de kostenvermindering, het aantrekken van financieringsbronnen, het gereed maken voor verkoop of overname van een onderneming of onderdelen daarvan, het aankopen of overnemen van ondernemingen of onderdelen daarvan, of die in enigszins belangrijke mate in waarde vermeerderen bij een verkoop of overname van een onderneming, dan wel bij een wijziging van een belang in een onderneming; en als de voordelen, die met deze lening zijn verkregen, naar moet worden aangenomen, mede een beloning beogen te zijn voor werkzaamheden van de belastingplichtige (of een met hem verbonden persoon).

De wetgever heeft de volgende voorbeelden van lucratieve rechten opgenomen in de Memorie van Toelichting:

1. Een situatie dat de dienstbetrekking met een werknemer met instemming van de werkgever wordt beëindigd, waarbij de werknemer de verplichting heeft vermogensbestanddelen aan te bieden aan de werkgever of een met de werkgever gelieerd lichaam, tegen een uitkering ter grootte van de hoogste van:
 - de waarde in het economisch verkeer en
 - de oorspronkelijke aankoopprijs.

Als het vertrek niet de instemming van de werkgever heeft, dan geldt een aanbiedingsverplichting van vermogensbestanddelen tegen een uitkering van de laagste van de waarde in het economisch verkeer en de oorspronkelijke aankoopprijs.

2. Als bepaalde doelstellingen behaald zijn, een opdracht uitgevoerd is of de belastingplichtige een bepaalde diensttijd volmaakt, wordt de uitkering (zijnde de som van aflossing en rente) verdubbeld.

3. Ratchets.

Voorbeeld:

Een topmanager van een overgenomen onderneming koopt 1.000 certificaten en krijgt bij verkoop of beursgang meer certificaten naarmate dichter tot de doelstellingen is gekomen.

Daarbij kan gedacht worden aan:

- Bij het behalen van 50% van de doelstelling ontvangen de werknemers geen extra voordeel.
 - Bij het behalen van 75% van de doelstelling ontvangen de werknemers om niet 50% van het eerder gekochte aantal certificaten extra.
 - Bij het behalen van 100% van de doelstelling ontvangen de werknemers om niet 100% van het eerder gekochte aantal certificaten extra.
4. "Dilution shares", waarbij het management niet beloond wordt door extra certificaten, maar waarbij het private equity-huis een deel van haar certificaten om niet intrekt. Hierdoor stijgt het relatieve belang en daarmee de waarde van de door de topmanagers gehouden certificaten. De fiscale behandeling is dezelfde als bij een ratchet.

5. Reverse ratchets.

Voorbeeld:

Een topmanager van een overgenomen onderneming krijgt om niet 2.000 certificaten en bij verkoop of beursgang mag de topmanager meer certificaten behouden naarmate dichter tot de doelstellingen is gekomen.

Daarbij kan gedacht worden aan:

- Bij het behalen van 50% van de doelstelling dienen de werknemers 50% van hun certificaten om niet terug te leveren.
- Bij het behalen van 75% van de doelstelling dienen de werknemers 25% van hun certificaten om niet terug te leveren.
- Bij het behalen van 100% van de doelstelling dienen de werknemers 0% van hun certificaten om niet terug te leveren.

5.7.2 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

Op het moment dat de lucratieve rechten los zijn gekomen van de dienstbetrekking dient loonbelasting geheven te worden over het verschil tussen de waarde in het economisch verkeer en het eventueel opgeofferde bedrag.

5.7.3 Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde tot lucratieve rechten

Lucratieve rechten zijn ook na afrekening voor de loonbelasting in Box 1 belast. Belastingheffing vindt plaats bij realisatie ("pay as you earn"). Het tarief bedraagt maximaal 52%. De Box 1 heffing zal plaatsvinden over het verschil tussen enerzijds het opgeofferde bedrag en het voor de heffing van loonbelasting in aanmerking genomen bedrag en anderzijds de opbrengst bij de uitoefening van het recht.

5.7.4 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

De last wegens uitoefening van het recht zal niet aftrekbaar zijn als de rechten betrekking hebben op aandelen van de werkgever of een daarmee verbonden lichaam. De last zal wel aftrekbaar zijn als de rechten niet zien op dergelijke aandelen. Een lucratief recht met betrekking tot aandelen kan gevolgen hebben voor het kunnen (voort)bestaan van een fiscale eenheid. In voorkomende gevallen dient zorgvuldig uitgezocht te worden of een mogelijke verbreking van de fiscale eenheid aan de orde is.

5.8 Schulden met lucratieve mogelijkheid van kwijtschelding

5.8.1 Inleiding

Het onmiddellijk of middellijk hebben van schulden, die rechtens dan wel in feite tegemoetkomingen kennen van geheel of gedeeltelijke kwijtschelding, waarbij die tegemoetkomingen, gelet op de feiten en omstandigheden waaronder de schulden zijn aangegaan, naar moet worden aangenomen mede een beloning beogen te zijn voor werkzaamheden van de belastingplichtige of een met hem verbonden persoon zijn belast in Box 1. Het zal in de praktijk gaan om kwijtscheldingen, die plaatsvinden als bepaalde doelstellingen zijn behaald, of als de manager een bepaalde periode in dienst is gebleven.

5.8.2 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

In beginsel dient het voordeel van de mogelijke kwijtschelding te worden gewaardeerd bij toekenning en dient over het aldus gewaardeerde bedrag loonbelasting ingehouden te worden zodra de schuld is losgekomen van de dienstbetrekking. Als de schuld niet loskomt van de dienstbetrekking, is het gehele voordeel onderworpen aan loonbelasting.

5.8.3 Belastingheffing in Box 1 bij gerechtigde

Lucratieve rechten zijn ook na afrekening voor de loonbelasting in Box 1 belast. Belastingheffing vindt plaats bij realisatie ("pay as you earn"). Het tarief bedraagt maximaal 52%. De Box 1 heffing zal plaatsvinden over het verschil tussen het uiteindelijk genoten kwijtscheldingsvoordeel en het reeds voor de heffing van loonbelasting in aanmerking genomen bedrag.

5.8.4 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

De last wegens de kwijtschelding zal in beginsel aftrekbaar zijn.

Een lucratief recht op kwijtschelding zal geen gevolgen hebben voor het kunnen (voort)bestaan van een fiscale eenheid.

5.9 Bindingspremie

5.9.1 Inleiding

Een veel voorkomende vorm van managementbeloning is het toekennen van een bindingspremie, die zal worden uitbetaald zodra de manager de overeengekomen periode werkzaam is gebleven voor de vennootschap. Het is mogelijk dat voorschotten worden betaald, waarbij eventueel kan worden bepaald dat die moeten worden terugbetaald als de manager voortijdig opstapt.

5.9.2 Fiscale gevolgen ten aanzien van de heffing bij de werknemer (LB)

De uitkering zal bij de manager pas worden belast, als inkomen uit arbeid, in het jaar van ontvangst. Voorschotbetalingen zijn belast in het jaar van ontvangst.

Als in een later jaar het voorschot terugbetaald moet worden, is de terugbetaling in het jaar van terugbetaling te beschouwen als negatief loon, te verrekenen met positieve inkomsten uit Box 1.

5.9.3 Fiscale gevolgen voor de werkgever (Vpb)

De vergoeding, die ingevolge een dergelijke regeling wordt betaald, is bij de werkgever volledig aftrekbaar van de fiscale winst. Gedurende de opbouwperiode mag de werkgever een fiscaal aftrekbare reservering opbouwen.

5.9.4 Overzicht van belastingheffing over bijzondere winstdelende beloningsvormen

Het volgende overzicht kan worden gegeven van de meest voorkomende winstafhankelijke beloningsvormen:

	netto	vpb	beschikbaar	vpb	resteert	IB-Box 1	IB-Box 2	resteert	belastingdruk
Lucratieve aandelen, direct	100	-	100	-	100	(52)		48	52,0%
Lucratieve aandelen, indirect	100	-	100	-	100		(25)	75	25,0%
Aandelenopties	100	-	100	-	100	(52)		48	52,0%
SAR's	100	33	133	-	133	(69)		64	36,0%
Lucratieve vorderingen, direct	100	33	133	-	133	(69)		64	36,0%
Lucratieve vorderingen, indirect	100	33	133	(33)	100		(25)	75	25,0%
Bonus in geld direct	100	33	133	-	133	(69)		64	36,0%
Aandelen > 5% via B.V.	100	-	100	-	100		(25)	75	25,0%

Het uitgangspunt bij dit schema is dat de B.V./ de werkgever € 100 na belasting wil vergoeden als beloning aan de werknemer. Als bijvoorbeeld SAR's worden verstrekt, dan zijn deze aftrekbaar, dus als de werkgever € 100 netto beschikbaar stelt, dan kan hij € 133 vóór belasting reserveren. Immers, hij krijgt € 33 terug aan vennootschapsbelasting bij een tarief van 25%. Deze € 133, die wordt toegekend, wordt tegen 52% belast; er wordt derhalve € 69 geheven. Netto resteert er € 64 in privé. Afgezet tegen de nettolast bij de werkgever van € 100 is de heffing 36%.

Rente verstrekken op een als lucratief belang aan te merken vordering is eveneens aftrekbaar. Hier is dus ook € 133 bruto beschikbaar. Als deze vordering indirect, derhalve via een B.V. wordt gehouden, is het voordeel uit hoofde van de lucratieve vordering belast in deze B.V., stel ook weer tegen 25%. Als het resterende bedrag van € 100 aan privé wordt doorgestoten, wordt dit belast in Box 2 tegen 25%. De heffing is derhalve 25% van € 100 = € 25 en er resteert € 75; een heffing van per saldo 25%.

Nog interessanter is het als de heffing in de B.V., die de vordering houdt, maar 20% is, hetgeen niet ongebruikelijk is. Dan resteert er van de € 133 bruto $80\% = € 106,40$. De heffing in Box 2 is 25% hiervan = € 26,60 en netto resteert er € 79,80. De heffing is dan effectief: 20,2%!!

Bij een indirect gehouden lucratief belang aan aandelen is hetzelfde aan de orde. Als de B.V. een deelneming heeft in de werkgever (het aandelenbelang moet dan groter of gelijk aan 5% zijn), is er bruto € 100 beschikbaar (geen aftrek van betaald dividend); er is geen heffing in de holding en er is 25% heffing bij betaling aan privé, een heffing van 25%.

Dat het ook heel fout kan gaan, is te zien bij de aandelenopties, geen aftrek, wel heffing. Dat leidt tot een tarief van 52%, meer dan 2,5 maal het optimale tarief van 20,2%!

6 Bijzondere vormen van beloning

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op enige bijzondere beloningsvormen, zoals de vrijwilligers- en stagevergoeding en de regeling dienstverlening aan huis.

6.2 Vrijwilligersvergoedingen

In de wet is opgenomen dat personen, die als vrijwilliger vergoedingen en/of verstrekkingen ontvangen, die samen niet meer dan € 150 per maand en € 1.500 per kalenderjaar bedragen, niet als werknemer worden beschouwd.

Onder vrijwilliger wordt verstaan, degene die niet bij wijze van beroep arbeid verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam, dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting of voor een sportorganisatie. In tegenstelling tot voorheen, geldt voor sportorganisaties niet meer dat het moet gaan om een sportorganisatie die niet de rechtsvorm heeft van een N.V. of B.V. Een organisatie hoeft niet te toetsen of een vrijwilliger bij meerdere organisaties een vrijwilligersvergoeding ontvangt. Verricht een vrijwilliger voor meerdere organisaties vrijwilligerswerk waar hij een vrijwilligersvergoeding voor ontvangt en wordt het maximum overschreden, dan dient de vrijwilliger dit in zijn aangifte inkomstenbelasting te verwerken.

In de inkomstenbelasting is bepaald dat vergoedingen en verstrekkingen tot een bedrag van € 150 per maand en € 1.500 per jaar niet tot het belastbaar inkomen worden gerekend. Voor de premieheffing werknemersverzekeringen geldt dat de arbeidsverhouding niet als dienstbetrekking wordt aangemerkt als de vergoedingen en verstrekkingen binnen de genoemde begrenzingsgrenzen blijven. Overschrijding van de grenzen betekent overigens niet dat er per definitie sprake zal zijn van een dienstbetrekking. Als de hoogte van de vergoeding niet hoger is dan de naar redelijkheid te bepalen werkelijke kosten, dan is er geen sprake van loon.

Let op:

Als alléén de werkelijke kosten worden vergoed, dan zal er geen sprake zijn van een dienstbetrekking en is de vrijwilligersregeling ook niet van toepassing. In dit geval kunnen bijvoorbeeld reiskosten tot de werkelijke kosten worden vergoed, ook al wordt er dan meer dan € 0,19 vergoed.

6.3 Stagevergoedingen

Werkgevers krijgen vaak het verzoek van scholen om scholieren als stagiairs iets van de praktijk te laten proeven. Vaak worden dergelijke stagiairs, als zij ook een beloning genieten, aangemerkt als fictieve werknemers. Dit heeft tot gevolg dat de werkgever over de stagevergoeding loonheffing en premie Zorgverzekeringswet moet inhouden. Op 14 december 2010 heeft de Belastingdienst een aanschrijving doen uitgaan, waarin onder bepaalde voorwaarden wordt goedgekeurd dat de stageverlener de stagevergoeding zonder inhoudingen aan (het stagefonds) de school overmaakt. Als de vergoeding niet ten goede komt aan de stagiair, dan kan de inhouding van de loonheffing achterwege blijven onder de volgende voorwaarden:

- De stagevergoeding wordt, met uitzondering van kostenvergoedingen, door de stageverlener rechtstreeks overgemaakt aan de school.
- De school geeft de stagegelden niet direct en niet indirect door aan de stagiair, maar besteedt deze voor het volle bedrag ten behoeve van de algemene schoolse activiteiten, die niet specifiek ten goede komen aan de stagiair (bijvoorbeeld een schoolfeest en een theatervoorstelling).

- De stageverlener administreert binnen twee maanden na afloop van elk jaar, onder aanhaling van datum en nummer van de hiervoor genoemde aanschrijving van de Belastingdienst, naam, adres en Burgerservicenummer van de stagiair, naam en adres van de school of het stagefonds waarnaar de beloning is overgemaakt, alsmede het bedrag van de vergoeding.
- De school administreert zowel de stagevergoeding als de besteding daarvan.

Het is dus voor de stagiair wel interessant kostenvergoedingen te ontvangen voor de verrichte stagewerkzaamheden. Vaak blijven deze vergoedingen echter beperkt tot vergoedingen voor de reiskosten woon-werkverkeer.

6.4 Regeling dienstverlening aan huis

De regeling dienstverlening aan huis houdt in dat een natuurlijk persoon, die uitsluitend huishoudelijke of persoonlijke diensten voor een ander natuurlijk persoon in diens huishouding verricht, niet in dienstbetrekking staat tot zijn opdrachtgever, als die diensten op doorgaans minder dan vier dagen per week worden verricht. Deze regeling is ook van toepassing als er zorg wordt verleend aan de leden van het huishouden van de opdrachtgever, bijvoorbeeld zorg in het kader van een persoonsgebonden budget of zorg door alfahulpen.

De regeling is bovendien van toepassing als de werkzaamheden al dan niet met enige regelmaat op verschillende locaties worden verricht (denk aan het thuisadres en een vakantieadres van de opdrachtgever).

De definitie voor dienstverlening aan huis is ruimer dan men op het eerste gezicht zou denken. Het omvat ook de hond uitlaten, tuinonderhoud, persoonlijke chauffeursdiensten en oppaswerkzaamheden.

Let op:

De regeling is niet van toepassing als de werknemer doorgaans op meer dan drie dagen per week werkzaamheden verricht. De hoeveelheid gewerkte uren per dag is niet van belang. Voor de persoon, die vier dagen in de week, gedurende één uur per dag de hond uitlaat, geldt de regeling niet. Een alfahulp, die drie dagen in de week, acht uur per dag zorg verleent, valt wel onder de regeling.

7 Auto van de werkgever

7.1 Inleiding

De werkgever kan de werknemer een (bestel)auto ter beschikking stellen. Aan deze terbeschikkingstelling zitten loonbelasting- en BTW-aspecten. Wie kent het niet: De bijtelling (het autokostenforfait). In het hiernavolgende gaan we in op enige loonbelasting- en BTW-aspecten, alsmede op mogelijkheden om aan de bijtelling te ontkomen.

7.2 Loonbelastingaspecten

Als de werkgever een auto of bestelauto ter beschikking stelt aan de werknemer, dan krijgt deze te maken met een bijtelling, het zogenaamde autokostenforfait, dat via de loonbelasting loopt.

7.2.1 Het autokostenforfait ofwel de bijtelling

Het autokostenforfait ofwel de bijtelling is van toepassing als een auto of een bestelauto ten behoeve van werkzaamheden en ook voor privédoeleinden ter beschikking van de werknemer wordt gesteld.

Een eventuele vergoeding door de werknemer voor privékilometers (eigen bijdrage) is aftrekbaar van de bijtelling, maar niet verder dan tot nul; de bijtelling kan niet negatief worden en het meerdere kan niet in aanmerking genomen worden als negatief loon.

De bijtelling hoeft niet plaats te vinden voor werknemers, die met de (bestel)auto minder dan 500 kilometer per jaar privé rijden, waarbij woon-werkkilometers worden aangemerkt als zakelijke kilometers. Het is verstandig in zo'n geval een "Verklaring geen privégebruik" aan te vragen. Zie hierna.

Bestelauto's, die door aard of inrichting uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt zijn voor vervoer van goederen, zijn van de bijtelling uitgesloten.

Het is goed zich te realiseren dat het autokostenforfait pas geldt als er sprake is van "terbeschikkingstelling". Kan niet geconcludeerd worden dat de auto (of bestelauto) ter beschikking staat, dan geldt de autokostenfictie dus niet! Bij privégebruik van auto's/ bestelauto's van de werkgever, die niet ter beschikking staan, geldt de regeling inzake de beloning in natura.

We zullen derhalve allereerst stilstaan bij de vraag wanneer er nu eigenlijk sprake is van terbeschikkingstelling.

7.2.2 Wanneer staat een auto of bestelauto ter beschikking?

De Hoge Raad heeft aangegeven dat van "terbeschikkingstelling" sprake is als de werkgever de auto voor de werknemer heeft "bestemd". De auto staat de werknemer voortdurend ter beschikking en mag ook voor privéritten worden bestemd.

In de Memorie van Toelichting bij de wettekst³ staat dat onder terbeschikkingstelling wordt verstaan het mogen gebruiken van een auto voor zakelijke (inclusief woon-werkverkeer) en privédoeleinden, waarbij normaliter alle kosten, lasten en afschrijvingen voor rekening komen van degene, die de auto ter beschikking stelt (de werkgever). Als een auto of een bestelauto niet ter beschikking gesteld wordt voor werkzaamheden, maar wel voor enig privégebruik, bijvoorbeeld voor drie weken vakantie of af en toe eens een weekend, dan is het autokostenforfait niet van toepassing.

³ In VN 21e Eeuw nummer 1, artikelsgewijze behandeling: artikel 3.10.2, pagina 402

Alsdan is de regeling voor de beloningen in natura van toepassing. Dit houdt in dat de waarde in het economisch verkeer van het gebruik als loon in natura bij het inkomen van de werknemer moet worden geteld.

7.2.3 De bijtelling

De bijtelling van de auto (bestelauto) van de zaak wordt via de salarisadministratie verwerkt. Dit geldt voor alle ook voor privédoeleinden ter beschikking gestelde auto's en bestelauto's. Als uitzondering geldt de auto en de bestelauto, die op jaarbasis voor minder dan 500 kilometer voor privédoeleinden wordt gebruikt en bestelauto's, die door aard of inrichting uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt zijn voor het vervoer van goederen. Het voordeel wordt gesteld op tenminste 25% van de cataloguswaarde van de auto/ bestelauto (inclusief BPM en BTW). Voor bepaalde milieuvriendelijke auto's geldt een lager percentage. Dit is afhankelijk van de CO₂-uitstoot, of er op benzine of diesel gereden wordt en hangt af van het moment waarop voor het eerst een kenteken is afgegeven voor de auto.

Is er vóór 1 juli 2012 voor het eerst een kenteken afgegeven voor de auto?

Dan geldt de bijtelling volgens de tabel, zoals hieronder weergegeven. De bijtelling is altijd een percentage van de cataloguswaarde van de auto.

CO ₂ -uitstoot per km	soort brandstof	percentage van de cataloguswaarde
50 gram of minder	bijvoorbeeld elektrische auto of hybride auto	0%
95 gram of minder	diesel	14%
116 gram of minder en meer dan 95 gram	diesel	20%
110 gram of minder en meer dan 50 gram	andere brandstof dan diesel	14%
140 gram of minder en meer dan 110 gram	andere brandstof dan diesel	20%
Alle overige auto's	-	25%

Hoelang geldt het percentage?

Het percentage van de bijtelling geldt totdat de auto wordt verkocht.

Is het eerste kenteken vóór 1 juli 2012 afgegeven, maar is de auto na 1 juli 2012 nog een keer op naam van een ander gezet? Dan geldt het percentage gedurende 60 maanden vanaf 1 juli 2012.

Voor auto's met een CO₂-uitstoot van 50 gram of minder, waarvoor vóór 1 januari 2012 voor het eerst een kenteken is afgegeven, geldt het percentage tot 1 januari 2017. Dit percentage blijft ook gelden als de auto van eigenaar wisselt of als een andere werknemer de auto gaat gebruiken.

Is voor het eerst een kenteken afgegeven na 30 juni 2012 en vóór 1 januari 2013?

Dan geldt de bijtelling volgens de tabel, zoals hieronder weergegeven. De bijtelling is altijd een percentage van de cataloguswaarde van de auto.

CO ₂ -uitstoot per km	soort brandstof	percentage van de cataloguswaarde
50 gram of minder	bijvoorbeeld elektrische auto of hybride auto	0%
91 gram of minder	diesel	14%
114 gram of minder en meer dan 91 gram	diesel	20%
102 gram of minder en meer dan 50 gram	andere brandstof dan diesel	14%
132 gram of minder en meer dan 102 gram	andere brandstof dan diesel	20%
Alle overige auto's	-	25%

Hoelang geldt het percentage?

Het percentage geldt voor een periode van 60 maanden. Deze periode gaat in op de 1e dag van de maand, die volgt op de maand waarin voor het eerst een kenteken is afgegeven. Het percentage blijft ook gelden als de auto van eigenaar wisselt of als een andere werknemer de auto gaat gebruiken.

Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels, die op dat moment gelden. Het nieuwe percentage geldt dan weer voor een periode van 60 maanden.

Is voor het eerst een kenteken afgegeven in 2013?

Dan geldt de bijtelling volgens de tabel, zoals hieronder weergegeven. De bijtelling is altijd een percentage van de cataloguswaarde van de auto.

CO ₂ -uitstoot per km	soort brandstof	percentage van de cataloguswaarde
50 gram of minder	bijvoorbeeld elektrische auto of hybride auto	0%
88 gram of minder	diesel	14%
112 gram of minder en meer dan 88 gram	diesel	20%
95 gram of minder en meer dan 50 gram	andere brandstof dan diesel	14%
124 gram of minder en meer dan 95 gram	andere brandstof dan diesel	20%
Alle overige auto's	-	25%

Hoelang geldt het percentage?

Het percentage geldt voor een periode van 60 maanden. Deze periode gaat in op de 1e dag van de maand, die volgt op de maand waarin voor het eerst een kenteken is afgegeven. Het percentage blijft ook gelden als de auto van eigenaar wisselt of als een andere werknemer de auto gaat gebruiken.

Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels, die op dat moment gelden. Het nieuwe percentage geldt dan weer voor een periode van 60 maanden.

Is voor het eerst een kenteken afgegeven in 2014?

Dan geldt de bijtelling volgens de tabel, zoals hieronder weergegeven. De bijtelling is altijd een percentage van de cataloguswaarde van de auto.

CO ₂ -uitstoot per km	soort brandstof	percentage van de cataloguswaarde
0 gram	diesel	4%
50 gram of minder en meer dan 0 gram	diesel	7%
85 gram of minder en meer dan 50 gram	diesel	14%
111 gram of minder en meer dan 85 gram	diesel	20%
0 gram	andere brandstof dan diesel	4%
50 gram of minder en meer dan 0 gram	andere brandstof dan diesel	7%
88 gram of minder en meer dan 50 gram	andere brandstof dan diesel	14%
0 gram	diesel	4%
117 gram of minder en meer dan 88 gram	andere brandstof dan diesel	20%
Alle overige auto's	-	25%

Hoelang geldt het percentage?

Het percentage geldt voor een periode van 60 maanden. Deze periode gaat in op de 1e dag van de maand, die volgt op de maand waarin voor het eerst een kenteken is afgegeven. Het percentage blijft ook gelden als de auto van eigenaar wisselt of als een andere werknemer de auto gaat gebruiken.

Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels, die op dat moment gelden. Het nieuwe percentage geldt dan weer voor een periode van 60 maanden.

Is voor het eerst een kenteken afgegeven in 2015?

Dan geldt de bijtelling volgens de tabel, zoals hieronder weergegeven. De bijtelling is altijd een percentage van de cataloguswaarde van de auto.

CO ₂ -uitstoot per km	soort brandstof	percentage van de cataloguswaarde
0 gram	alle brandstoffen	4%
50 gram of minder en meer dan 0 gram	alle brandstoffen	7%
82 gram of minder en meer dan 50 gram	alle brandstoffen	14%
110 gram of minder en meer dan 82 gram	alle brandstoffen	20%
Alle overige auto's	-	25%

Hoelang geldt het percentage?

Het percentage geldt voor een periode van 60 maanden. Deze periode gaat in op de 1e dag van de maand, die volgt op de maand waarin voor het eerst een kenteken is afgegeven. Het percentage blijft ook gelden als de auto van eigenaar wisselt of als een andere werknemer de auto gaat gebruiken.

Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels, die op dat moment gelden. Het nieuwe percentage geldt dan weer voor een periode van 60 maanden.

Bijtelling behoort tot het loonbegrip

Een eventuele vergoeding door de werknemer voor privékilometers (eigen bijdrage) is aftrekbaar.

Doordat de auto van de zaak een onderdeel is van het loonbegrip, betekent dit dat de auto (of bestelauto) ook meetelt voor:

- de 30%-regeling (voor uit het buitenland aangetrokken werknemers met een specifieke deskundigheid, die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt)
- de gebruikelijkloonregeling voor DGA's
- afdrachtverminderingen.

Het voordeel van de auto (of bestelauto) van de zaak behoort echter niet tot de grondslag voor de pensioenopbouw en is tot 1 januari 2013 ook geen onderdeel van de grondslag voor de werknemersverzekeringen. Vanaf 1 januari 2013 vormt de bijtelling ook loon voor de werknemersverzekeringen.

Excessief privégebruik

De bijtellingspercentages zijn een minimum. Dit realiseert men zich niet altijd. Als er sprake is van excessief privé-gebruik, c.q. de Belastinginspecteur kan bewijzen dat hiervan sprake is, dan dient een hoger bijtellingspercentage in aanmerking genomen te worden.

Bij de lagere percentages is het ook zo dat de werkgever moet bewijzen dat de auto voldoet aan de voorwaarden, die gelden voor de lagere bijtelling. Is het werkelijke voordeel van het privégebruik meer dan 25% van de catalogusprijs, dan is er sprake van zogenoemd excessief privégebruik en is de werkelijke waarde van het privégebruik belast. Over de werkelijke waarde mag de werkgever een percentage van de catalogusprijs van de auto in mindering brengen. Dit percentage is gelijk aan het verschil tussen 25% en het verlaagde bijtellingspercentage dat voor de auto geldt. Laat ons dit verhelderen met twee voorbeelden.

Voorbeeld 1

Stel: We hebben een auto met een catalogusprijs van € 30.000 en deze auto kwalificeert voor een bijtellingspercentage van 14%. Er is geen sprake van een eigen bijdrage. De bijtelling zou dan bedragen: 14% van € 30.000 is € 4.200. Nu blijkt dat de werkelijke waarde van het privégebruik € 8.500 is. De bijtelling is nu € 8.500 -/- (25% -/- 14% =) 11% van € 30.000 is € 5.200.

Voorbeeld 2

Dezelfde uitgangspunten als in voorbeeld 1, maar het bijtellingspercentage is nu 20%. De bijtelling zou dan zijn 20% van € 30.000 is € 6.000. De werkelijke waarde van het privégebruik blijkt ook hier € 8.500 te zijn. De bijtelling is nu € 8.500 -/- (25% -/- 20% =) 5% van € 30.000 = € 7.000.

7.2.4 Eigen bijdrage

De eigen bijdrage voor de auto wordt in mindering gebracht op de bijtelling. Een aantal aandachtspunten met betrekking tot de eigen bijdrage.

Zoals gezegd, wordt de eigen bijdrage, die de werknemer betaalt, in mindering gebracht op de bijtelling. Als de bijtelling nihil is, zou men kunnen verdedigen dat de eigen bijdrage leidt tot negatief loon. De Hoge Raad heeft evenwel in 1997⁴ al beslist, dat negatief loon in deze niet mogelijk is, tenzij de werknemer zich niet kon onttrekken aan de terbeschikkingstelling van de auto.

Aan derden betaalde brandstofkosten zijn niet aftrekbaar/ verrekenbaar, tenzij de betaling is aan te merken als gedaan ten behoeve van de werkgever en bij overeenkomst is voorzien dat die betaling als bijdrage privégebruik auto wordt aangemerkt. Daarom kan het nuttig zijn een regeling te treffen op grond waarvan de werknemer gerechtigd is ter zake van de auto van de zaak bepaalde kosten namens de werkgever te maken, welke kosten later worden getransformeerd tot een eigen bijdrage van de werknemer. Dit heeft als bijkomend voordeel dat de BTW bij de werkgever in aanmerking kan komen.

Betaalt de werknemer een bijdrage, omdat hij in een duurdere auto rijdt dan waarop hij volgens de normen van de werkgever recht heeft, of omdat er bepaalde extra's aan de auto zijn aangebracht, dan moet die bijdrage naar evenredigheid worden toegerekend aan het privégebruik en zakelijk gebruik. Alleen het deel dat toe te rekenen is aan het privégedeelte, is aftrekbaar van de bijtelling.

Als er een bijdrage ineens betaald wordt voor een duurdere auto, dan moet deze bijdrage worden uitgesmeerd over de vermoedelijke gebruiksduur van de auto. Per jaar is dan het gedeelte, dat ziet op het privégebruik, volgens de hiervoor vermelde evenredigheidsmethode aftrekbaar.

7.2.5 Verklaring geen privégebruik auto

Eén van de voor de werkgever belangrijke gevolgen voor het feit dat het voordeel van de auto van de zaak via de loonheffing belast wordt, is dat de werkgever nu moet controleren of werknemers, die stellen minder dan 500 kilometer privé te rijden, dit ook daadwerkelijk doen.

Voor de werkgever is dit van belang, want mocht hij de bijtelling achterwege hebben gelaten, omdat de werknemer minder dan 500 kilometer per jaar privé zou hebben gereden en dit mocht achteraf niet kloppen, dan krijgt de werkgever een naheffing in de loonheffing. Om de werkgevers tegemoet te komen, is de "verklaring geen privégebruik auto" geïntroduceerd.

"Verklaring geen privégebruik auto"

De werknemer kan de "verklaring geen privégebruik auto" aan de Inspecteur vragen als de werknemer meent dat de bijtelling in verband met de auto van de zaak op hem niet van toepassing is. Als de Inspecteur positief op het verzoek heeft beslist, kan de inhoudingsplichtige (de werkgever) op basis van de afgegeven verklaring de bijtelling in verband met de auto van de zaak achterwege laten. Deze verklaring werkt in beginsel als een vrijwaring voor de werkgever. De naheffingsaanslag loonheffing in verband met een ten onrechte gebruikte verklaring wordt niet bij de werkgever, maar bij de werknemer neergelegd. En daarmee ligt de discussie ook weer daar waar hij thuishoort; namelijk tussen de Belastingdienst en de werknemer.

⁴ Hoge Raad 26 maart 1997, nummer 31.548

Verzoekformulier

De Belastingdienst heeft een modelformulier "Verzoek verklaring geen privégebruik auto" ter beschikking gesteld. Dit formulier kan via de website van de Belastingdienst worden gedownload (www.belastingdienst.nl). Met dit formulier kan de werknemer de verklaring aanvragen. De Verklaring wordt in beginsel voor onbepaalde tijd afgegeven. Wél vraagt de Belastingdienst jaarlijks of er nog wijzigingen zijn. De werknemer is verantwoordelijk voor het doorgeven van wijzigingen aan de Belastingdienst of deze er nu om vraagt of niet. Met het verzoek verklaart de werknemer dat hij met de ter beschikking gestelde auto geen privé rijdt, althans minder dan 500 kilometer per jaar. Blijkt nu dat deze grens wordt overschreden en dat de werknemer niet verzoekt om intrekking van de verklaring, dan zal de loonheffing bij hem worden nageheven, waarbij hij alsdan rekening dient te houden met boetes en verhogingen. Bij een "verklaring geen privégebruik auto" is de werkgever in beginsel gevrijwaard, tenzij hem duidelijk moet zijn dat de verklaring op onjuiste gronden is verleend.

Het bewijs dat er minder gereden wordt dan 500 kilometer per jaar, dient op overtuigende wijze te worden bewezen. In de praktijk zal dit in de meeste gevallen geleverd kunnen worden door middel van een sluitende kilometeradministratie. Als deze niet overlegd kan worden, zal de Belastingdienst stellen dat er onterecht gebruik gemaakt is van de verklaring, met alle gevolgen van dien. Houdt er rekening mee dat ook tussentijds, gedurende het jaar, naar de kilometeradministratie gevraagd kan worden.

Het is aan te bevelen dat een werkgever een bijtelling alleen achterwege laat als de werknemer een verklaring kan overleggen. Zonder deze verklaring is de werkgever immers niet gevrijwaard. De werkgever moet dan zelf controleren of de werknemer aan de voorwaarden voldoet, dus hij zal tenminste de (sluitende) kilometeradministratie moeten controleren. Anderzijds is het zo dat, als de werknemer van de Inspecteur de verklaring niet krijgt, hij ook niet heeft kunnen aantonen minder dan 500 kilometer privé te rijden. Reden te meer voor de werkgever om wél rekening te houden met de bijtelling.

Ten onrechte gebruikte verklaring

De verklaring werkt als een vrijwaring voor de werkgever. Dit is alleen anders als de werkgever moet weten dat de verklaring ten onrechte is afgegeven. Hierbij valt te denken aan samenspanning tussen werkgever en werknemer of de werkgever weet bijvoorbeeld dat de werknemer met de auto op vakantie gaat naar Zuid Frankrijk.

De vrijwaring voor de werkgever houdt in dat, als op enig moment door de Belastingdienst geconstateerd wordt dat de verklaring ten onrechte wordt gebruikt (er wordt wél meer dan 500 kilometer per jaar privé gereden), dan wordt de naheffingsaanslag loonheffing bij de werknemer opgelegd, eventueel met boetes en verhogingen. De verklaring wordt ingetrokken en de werkgever moet vanaf dat moment de bijtelling in aanmerking nemen.

Voorbeeld:

Stel een werknemer heeft per 1 januari 2014 een auto van de zaak met cataloguswaarde van € 30.000 en geen eigen bijdrage. Laten we aannemen dat de auto in de 25%-schijf zou vallen. De werknemer stelt minder dan 500 kilometer privé per jaar te rijden en heeft een verklaring. Op grond van de verklaring kan de werkgever bijtelling achterwege laten. Op 1 juli 2014 blijkt de verklaring onterecht te zijn afgegeven.

Aan de werknemer wordt nu een naheffingsaanslag loonheffing opgelegd voor een bijtelling van $6/12 * 25% * € 30.000$ is € 3.750. Dit bedrag maal het van toepassing zijnde tarief is de na te betalen loonheffing. De werknemer zal rekening moeten houden met boetes en verhogingen. De werkgever houdt de rest van het jaar rekening met een maandelijkse bijtelling van $1/12 * 25% * € 30.000$ is € 625.

Let op dat ook de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet zal worden nageheven (speelt als de werknemer nog niet aan het maximum zit). De werkgever is evenwel niet verplicht deze nageheven bijdrage te vergoeden. Het heeft ook gevolgen voor de premies werknemersverzekeringen (als de werknemer nog niet aan het maximum zit), immers met ingang van 1 januari 2013 behoort de bijtelling ook tot het loon voor de werknemersverzekeringen

De nageheven bijtelling vormt wel loon.

Gedurende het jaar constateert de werknemer dat toch de 500 kilometer wordt overschreden, wat te doen?

Als de werknemer gedurende het jaar ontdekt dat hij toch meer dan 500 kilometer privé zal gaan rijden, kan hij op elk moment om intrekking van de verklaring verzoeken. De Inspecteur zal dit verzoek honoreren en voor de voorbije maanden een naheffingsaanslag aan de werknemer opleggen, maar nu waarschijnlijk zonder boetes. De verklaring wordt ingetrokken en de werkgever houdt vanaf dat moment weer rekening met de bijtelling.

7.2.6 Bewijs minder dan 500 kilometer privé

De werknemer moet het bewijs, dat de auto of bestelauto van de zaak op jaarbasis minder dan 500 kilometer voor privédoeleinden wordt gebruikt, leveren. Ook al is een "Verklaring geen privégebruik auto" afgegeven, dan zal de werknemer nog steeds aan moeten tonen dat er minder dan 500 kilometer per jaar privé wordt gereden. Bewijs wordt door de werknemer geleverd door middel van een rittenadministratie of dient anderszins aangetoond te worden. Er geldt in deze de zogenaamde vrije bewijsleer. Dit houdt in dat de vorm, waarin het bewijs geleverd wordt, geheel vrij is, als het bewijs maar geleverd wordt. De beste wijze om dit bewijs te leveren, blijft toch de sluitende rittenadministratie. Het bewijs kan ook anderszins aangetoond worden, maar ervaring leert dat dat niet altijd gemakkelijk is.

Een model voor een rittenadministratie is hierna weergegeven:

Auto: Kenteken:							Blz.
Datum	Ritnummer	Beginstand	Eindstand	Van - naar	Gereden route	Bezoek-adres	Zakelijk/ Privé

Overigens is het van belang dat, in het geval er door een bijzondere oorzaak afgeweken wordt van de gebruikte route, er wordt aangegeven wat de oorzaak van deze afwijking is geweest.

Naast de rittenadministratie bestaat de mogelijkheid dat tussen de werkgever en de werknemer afgesproken wordt dat de auto niet voor privédoeleinden mag worden gebruikt en dat de auto buiten werktijd wordt gestald op het bedrijfsterrein van de werkgever.

Essentieel is dat de werkgever er de hand in houdt dat de werknemers na werktijd de auto stallen op het bedrijfsterrein, bijvoorbeeld door controle op het achterlaten van de autosleutels en het bijhouden van een register. De Belastingdienst kan het toezicht door de werkgever steekproefsgewijs toetsen aan de hand van de registratie door de werkgever en de daadwerkelijke aanwezigheid van de auto's op het bedrijfsterrein. Papier is geduldig, dus afspraken dienen niet alleen gemaakt te worden, maar er dient ook op toegezien te worden dat ze worden nageleefd en bij niet-naleving dienen passende sancties te worden genomen.

In veel gevallen is het praktisch niet haalbaar dat de werknemers zelf een rittenadministratie bijhouden. In die gevallen is het mogelijk om een black-box-rapportage als rittenadministratie aan te leveren. Een dergelijke rapportage kan door middel van de installatie van een GPS-systeem in de auto worden verkregen. De rapportage van het GPS-systeem moet overigens voldoen aan de bovengenoemde vereisten van de rittenadministratie.

Het is niet ondenkbaar dat de Belastingdienst, bij afgegeven verklaringen, ook door het jaar heen vraagt aan te tonen dat inderdaad minder dan 500 kilometer privé gereden wordt.

7.2.7 Bijtelling privégebruik auto en de 500 kilometergrens: Blijft men eronder of niet?

De bijtelling privégebruik auto blijft een fenomeen dat de gemoederen bezighoudt. Sommige wringen zich in allerlei bochten om er onderuit te komen, andere worden er tot hun verrassing mee geconfronteerd of omdat ze de regels toch niet helder op het netvlies hebben, dan wel verkeerd uitleggen, dan wel het logisch vinden dat het is, zoals zij denken dat het is.

Hoe zit het bijvoorbeeld bij twee opeenvolgende auto's van de zaak en dan met name als men bij de opvolgende auto besluit deze, in tegenstelling tot de vorige auto van de zaak, toch ook privé te gaan rijden? Hoe denkt u dat de bijtelling gaat plaatsvinden?

Opvolgende auto's

Een doorslaggevend element bij de toepassing van de autokostenfictie is het antwoord op de vraag of het privégebruik van een auto van de zaak op kalenderjaarbasis meer of minder is dan 500 kilometer. Is het minder, dan is er geen bijtelling, is het meer, dan is er wel bijtelling. De crux is hier 500 kilometer op kalenderjaarbasis. Krijgt men bijvoorbeeld eerst op 1 november van een jaar een auto van de zaak, dan dient men er rekening mee te houden dat deze 500 kilometer pro rata wordt toegerekend. Rijdt men in november en december van dit jaar meer dan 83 kilometer privé, laten we zeggen 100 kilometer, dan is men toch "het haasje" en moet, naar de mening van de Belastingdienst, toch per 1 november de autokostenfictie toegepast worden. Omgerekend naar kalenderjaarbasis heeft men dan immers 600 kilometer privé gereden.

Bij opvolgende auto's moet men ook opletten, zoals recentelijk nog eens is gebleken uit een uitspraak van de Rechtbank Arnhem⁵. In de aanhangige casus heeft een werknemer in het jaar 2009 een auto van de zaak en een privéauto. Er is aan hem een 'Verklaring geen privégebruik auto' afgegeven. In september 2009 krijgt hij een nieuwe auto van de zaak. Deze auto wil de werknemer wél privé gaan rijden en hij trekt zijn verklaring in. De werkgever past vanaf 1 september 2011 de bijtelling toe. Uit de door de werknemer bijgehouden kilometeradministratie blijkt dat hij over de eerste 8 maanden minder dan $8/12 * 500$ kilometer = 333,33 kilometer privé gereden heeft. So far so good.

⁵ Rechtbank Arnhem 1 februari 2011, nummer AWB 10/1461

In de laatste 4 maanden van 2009 rijdt hij meer dan 500 kilometer privé, althans hij kan niet aantonen voor het hele jaar 2009 dat hij minder dan 500 kilometer privé gereden heeft en daarmee is onze werknemer “het haasje” voor het hele jaar.

Rechtbank Arnhem geeft aan dat het voor de toepassing van de autokostenfictie doorslaggevend is of het privégebruik van een auto van de zaak op kalenderjaarbasis minder dan 500 kilometer bedraagt. Volgens de Rechtbank maakt het hierbij niet uit dat er sprake is van twee opeenvolgende auto's. Nu dat in dit geval het privégebruik van de twee achtereenvolgens ter beschikking gestelde auto's in 2009 niet minder is dan 500 kilometer, is er voor de periode 1 januari 2009 tot en met 31 augustus 2009 terecht een naheffingsaanslag/loonheffing aan de werknemer opgelegd. Een gelijksoortige casus was aan de orde bij het Hof 's-Hertogenbosch⁶. In deze casus reed een werknemer van 1 januari 2008 tot en met 27 april 2008 in een Toyota Avensis en van 28 april 2008 tot en met 31 december 2008 in een Volvo S60. In september 2007 had de werknemer een “Verklaring geen privégebruik” aan zijn werkgever overgelegd en met de Toyota is inderdaad niet privé gereden. De werknemer heeft op 1 juli 2008 aan de Belastingdienst en zijn werkgever meegedeeld, dat hij vanaf deze datum de auto van de zaak ook privé gaat gebruiken. Per 1 juli past de werkgever dan ook de bijtelling toe. De werknemer heeft de Volvo na 1 juli 2008 voor meer dan 500 kilometer zakelijk gebruikt en dus stuurde de Inspecteur voor de eerste helft van 2008 een naheffingsaanslag. De Rechtbank Breda en daarna het Hof Den Bosch oordeelden dat het gelijk aan de Inspecteur was. Het Hof Den Bosch oordeelde hierbij dat de werknemer ook duidelijk door de Inspecteur geïnformeerd was over het feit dat de beoordeling plaatsvindt op kalenderjaarbasis. Verwezen wordt naar het citaat uit de brief van de Inspecteur bij het afgeven van de Verklaring: “Als blijkt dat u op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé rijdt, wordt het voordeel gesteld op nihil. U heeft aangegeven dat u op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 kilometer rijdt.”

De moraal van het verhaal: Let op bij opeenvolgende auto's en besef dat de 500 kilometergrens geldt op kalenderjaarbasis!

7.2.8 Tegemoetkomingen met betrekking tot de bestelauto

Voor de bestelauto zijn tegemoetkomingen in de wet opgenomen. De praktische uitvoerbaarheid van de regeling voor bestelauto's is in de praktijk niet altijd even eenvoudig en leidt tot veel commotie. Dit geldt onder andere voor bestelauto's, die niet privé gebruikt kunnen of mogen worden en voor bestelauto's met doorlopend afwisselend gebruik. Voor deze situaties gelden nu ook tegemoetkomingen.

Daarnaast is er nog de Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto. Deze wordt in de volgende paragraaf behandeld.

Het niet privé (kunnen) gebruiken van de bestelauto

Bijtelling kan achterwege blijven in het geval de bestelauto of de auto buiten werktijd niet privé gebruikt kan worden (hij staat gecontroleerd “achter het hek”) of er geldt een verbod op privégebruik (de bestelauto mag wél mee naar huis genomen worden voor woon-werkverkeer, maar het is verboden hem verder privé te gebruiken). Van een verbod op privégebruik is er sprake als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden zijn:

- verbod op privégebruik
- schriftelijke vastlegging hiervan
- bewaren bij loonadministratie
- toezicht hierop
- passende sancties bij overtredingen.

⁶ Hof 's-Hertogenbosch, 23 december 2010, nummer 09/00572

De werkgever dient hierbij wel op te letten. Als er naar de mening van de Belastinginspecteur onvoldoende toezicht is, dan wel er geen passende sancties worden opgelegd, wordt de werkgever alsnog met een naheffing loonheffing geconfronteerd.

Met de Inspecteur kunnen vooraf afspraken worden gemaakt over de vraag wanneer er voldaan wordt aan "passend" toezicht, hetgeen raadzaam lijkt.

Bestelauto's met doorlopend afwisselend gebruik

Daarnaast geldt een tegemoetkoming in het geval de bestelauto vanwege de aard van het werk doorlopend afwisselend door twee of meer werknemers wordt gebruikt. In dat geval kan het privégebruik belast worden door middel van een eindheffing van € 300 per jaar per bestelauto bij de werkgever. Voor deze regeling is een kilometeradministratie niet vereist. Het vereiste is dat de bestelauto in verband met de aard van het werk doorlopend afwisselend aan verschillende werknemers ter beschikking wordt gesteld, bijvoorbeeld elke week de ene dag aan werknemer A, de andere dag aan werknemer B, dan aan werknemer C, dan weer aan werknemer B, et cetera. Het doorlopend afwisselend gebruik is belangrijk. De regeling zal niet gelden als de bestelauto enige weken aan de ene werknemer ter beschikking staat en dan enige weken aan de andere werknemer.

De auto of de bestelauto staat ter beschikking aan meerdere werknemers

Staat een auto of bestelauto aan meerdere werknemers ter beschikking, dus meerdere werknemers kunnen deze (bestel)auto zowel zakelijk als privé gebruiken en ze regelen dit gebruik onderling of op aansturing van de werkgever, dan geldt de autokostenfictie voor al deze werknemers, naar evenredigheid van het gedeelte dat de (bestel)auto aan die werknemer ter beschikking staat. Het saldo van deze naar evenredigheid van het gebruik bepaalde forfaits is dus in totaal éénmaal het forfait.

7.2.9 Voorkoming bijtelling bestelauto

Zoals we hiervoor gezien hebben, is de bijtelling ook van toepassing op ter beschikking gestelde bestelauto's. Er zijn een aantal mogelijkheden om deze bijtelling te voorkomen, te weten:

1. Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto
2. minder dan 500 privékilometers
3. alleen geschikt voor goederen
4. meerdere bestuurders
5. schriftelijk verbod op privégebruik en
6. geen terbeschikkingstelling.

1. Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto

Als de bestelauto niet privé wordt gebruikt, kan er sinds 1 januari 2012 bij de Belastingdienst een "Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto" worden aangevraagd. Er hoeft dan geen bijtelling plaats te vinden en een rittenadministratie kan ook achterwege gelaten worden. De verklaring kan door de werkgever en de werknemer digitaal worden aangevraagd bij de Belastingdienst. Een kopie wordt bewaard in de administratie en de verklaring geldt voor onbepaalde tijd.

In essentie is het een verklaring, waarbij gelooft wordt dat er ook niet privé gereden wordt. De controle door de Belastingdienst is de controle, die ook wel bij personenauto's wordt toegepast: Blijkt de bestelauto op een ongebruikelijk tijdstip of een bijzondere locatie, bijvoorbeeld een pretpark of dierentuin, ergens te rijden, dan kan de Belastingdienst vragen stellen. De werknemer moet dan kunnen bewijzen dat hij daar om een zakelijke reden was.

De regeling kent een meldingsplicht. De werknemer moet direct aan de Belastingdienst melden, als hij de bestelauto ook voor privékilometers gebruikt. Deze meldingsplicht geldt ook voor de werkgever, als deze weet dat een werknemer de bestelauto privé gebruikt. Voor het niet melden kan de fiscus een boete opleggen van maximaal € 4.920. Gebruikt de werknemer de bestelauto toch privé, dan kan aan de bijtelling ontkomen worden als de werknemer de bestelauto voor niet meer dan 500 kilometer privé gebruikt. Is het privégebruik meer dan 500 kilometer, dan geldt er alsnog een bijtelling voor het privégebruik over het gehele jaar. Dat de werknemer onder de 500 kilometergrens blijft, moet hij dan wel kunnen bewijzen, in beginsel met een sluitende kilometeradministratie.

2. Minder dan 500 privékilometers

De bijtelling kan voorkomen worden door een sluitende rittenadministratie bij te houden, waaruit blijkt dat op jaarbasis minder dan 500 kilometer privé gereden wordt.

Als de werknemer door de aard van zijn werkzaamheden veelvuldig veel ritten op één dag heeft met de bestelauto van de zaak, kan het bijhouden van een rittenregistratie een grote administratieve en ook financiële last zijn voor zowel de werkgever als de werknemer. In dit geval mag de werknemer om praktische redenen het bewijs voor het aantal gereden privékilometers leveren met een combinatie van:

- een vereenvoudigde rittenadministratie, en
- opname van de zakelijke adressen in de (project)administratie van de werkgever.

Voor het gebruik van de vereenvoudigde rittenadministratie geldt als voorwaarde dat de werkgever schriftelijk met de werknemer heeft afgesproken dat:

- de werknemer een vereenvoudigde rittenregistratie bijhoudt
- privégebruik tijdens werk- en lunchtijd niet is toegestaan
- de werkgever de zakelijke adressen in zijn administratie heeft.

Op de site van de Belastingdienst is een voorbeeldafpraak voor een vereenvoudigde rittenregistratie voor de bestelauto te downloaden:

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldafpraak_over_vereenvoudigde_rittenregistratie_voor_bestelautos

3. Alleen geschikt voor goederen

Bestelauto's, die door hun inrichting nagenoeg uitsluitend geschikt zijn voor het vervoer van goederen, zijn van de bijtelling uitgezonderd. Volgens de Staatssecretaris betreft dit bijvoorbeeld serviceauto's, waarin naast de bestuurder alleen plaats is voor gereedschap en reserveonderdelen. Deze categorie is negatief geformuleerd, in die zin dat een aantal gevallen is aangegeven, waarin het privégebruik niet beperkt wordt geacht:

- de bestelauto heeft een zitruimte achter de bestuurder
- het gebruik van de bestelauto vloeit niet voort uit de aard van de werkzaamheden
- de bestelauto is niet ingericht of dient niet voor het vervoeren van goederen.

Of er wel of geen rijdersstoel is, is door een uitspraak van de Hoge Raad geen kritieke factor meer. Sec het hebben van een rijdersstoel betekent niet dat de bestelauto daardoor geschikt is voor personenvervoer en dan dus niet nagenoeg uitsluitend geschikt is voor goederenvervoer.

4. Meerdere bestuurders

Voor de bestelauto, die wisselend gebruikt wordt, bestaat een tegemoetkoming.

Onder wisselend gebruik moet worden verstaan dat de aard van het werk met zich meebrengt dat de ook voor privédoeleinden ter beschikking gestelde bestelauto door meerdere werknemers wordt gereden. Er kan dan worden volstaan met een afdracht door de werkgever van € 300 per jaar als loonheffing per bestelauto. Deze loonheffing vindt plaats conform de regels van eindheffing en kan derhalve niet op de werknemers worden verhaald. De achterliggende gedachte is dat in die situatie moeilijk kan worden vastgesteld wie nu het privégebruik heeft veroorzaakt, zodat een praktische regeling is gerechtvaardigd.

5. Schriftelijk verbod op privégebruik

De bijtelling voor een bestelauto kan ook worden voorkomen als er een verbod bestaat op het privégebruik.

Hiervan is er sprake als:

- het verbod schriftelijk is vastgelegd
- de vastlegging van dit verbod in de loonadministratie wordt bewaard
- de werkgever voldoende toezicht houdt op de naleving van dit verbod en
- er passende sancties bestaan als dit verbod wordt overtreden.

Op de site van de Belastingdienst is een voorbeeldafpraak te downloaden:

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldafpraak_inzake_verbod_op_privegebruik_bestelauto

Er zit ook een uitgebreide toelichting bij aan welke voorwaarden moet worden voldaan. Een belangrijk onderdeel is dat de werkgever voldoende toezicht moet houden op de naleving van het verbod en bij overtreding ervan ook passende sancties moet nemen. Als blijkt dat de controle op het verbod onvoldoende is of als de sanctie bij overtreding niet zwaar genoeg is, wordt het verbod niet aanwezig geacht. In dat geval is de hoofdregel van toepassing, die stelt dat de werknemer een bijtelling krijgt wegens het privégebruik. Een interessante vraag is dan of de hierover verschuldigde loonheffing arbeidsrechtelijk wel voor rekening van de werknemer kan komen.

6. Geen terbeschikkingstelling

Een bijtelling voor de bestelauto kan ook worden voorkomen door de bestelauto in het geheel niet ter beschikking te stellen. Feitelijk hebben we het dan over de situatie dat de bestelauto na werktijd op het bedrijfsterrein 'achter het hek' wordt gestald en de volgende ochtend pas weer kan worden gebruikt. Het verdient in zo'n geval aanbeveling dat ook de sleutels van de bestelauto dan centraal op kantoor achter slot en grendel worden bewaard.

Welke van bovenstaande varianten het beste is, zal van de feitelijke situatie afhangen.

De hierboven genoemde mogelijkheden ad 2., ad 4., ad 5. en ad 6. gelden ook voor de personenauto.

7.3 BTW-aspecten

7.3.1 Inleiding

Het beschikbaar stellen van een auto of bestelauto door de werkgever aan de werknemer heeft ook gevolgen voor de BTW-aftrek. Een werkgever (laten we voor het gemak aannemen met volledig recht op BTW-vooraftek) trekt in eerste instantie alle BTW met betrekking tot de (bestel)auto af. Voor het privégebruik door de werknemer zal hij evenwel een correctie op de BTW-aftrek moet maken. Ook zitten er BTW-elementen in de eventuele eigen bijdrage, die de werknemer aan de werkgever betaalt.

7.3.2 BTW-correctie privégebruik auto van de zaak

De regels voor de BTW-correctie voor het privégebruik van een (bestel)auto van de zaak door personeel (en ondernemers/ natuurlijke personen; er is onder het huidige systeem geen verschil tussen werknemers en ondernemers) zijn indachtig de volgende methodiek:

- de BTW op de kosten met betrekking tot de auto kunnen in beginsel volledig worden afgetrokken
- als de ondernemer geen vergoeding voor privégebruik van zijn personeel vraagt, is aan het einde van het jaar BTW verschuldigd over het daadwerkelijke privégebruik
- woon-werkverkeer wordt voor de BTW aangemerkt als privégebruik
- ondernemers kunnen ervoor kiezen een forfaitaire correctie toe te passen, zijnde een percentage van de catalogusprijs (is dus de prijs inclusief BTW, maar (waarschijnlijk) exclusief BPM, zie hierna), aldus hoeft er geen kilometeradministratie te worden bijgehouden
- er zijn maatregelen getroffen om te voorkomen dat de BTW-heffing over het privégebruik kan worden gefrustreerd door lage vergoedingen voor het privégebruik in rekening te brengen.

Werkelijk gebruik

Onder het huidige systeem is het uitgangspunt dat 21% BTW verschuldigd is over de feitelijke, met BTW belaste uitgaven voor het werkelijke privégebruik, voor zover de BTW op die uitgaven in eerste instantie volledig (of gedeeltelijk) is afgetrokken (privégebruik wordt belast als fictieve dienst). Let op dat voor de BTW woon-werkverkeer nu als privé-kilometers worden aangemerkt. In het huidige systeem moet de ondernemer/ werkgever derhalve zowel de kosten per auto als het feitelijke privégebruik per werknemer bijhouden. In zijn besluit⁷ stelt de Staatssecretaris met betrekking tot dit laatste, dat dit dient te geschieden door middel van een sluitende kilometeradministratie. Hier geldt een beetje hetzelfde als bij het bewijzen dat niet privé gereden wordt met de auto: deze eis (van de sluitende kilometeradministratie) wordt door de wet niet gesteld. De wet stelt dat de ondernemer de kosten van de auto en het (privé) gebruik van de werknemer moet kunnen onderbouwen met alle beschikbare bewijsmiddelen en het voldoende is dat het gestelde zakelijke (en dus mutatis mutandis privé) gebruik aannemelijk gemaakt kan worden. Dit gezegd hebbende blijft natuurlijk wel dat de sluitende kilometeradministratie een zeer mooi en in de praktijk ook praktisch middel is.

Voorbeeld:

Een (bestel)auto is ter beschikking gesteld aan een werknemer, die hier ook privé mee rijdt. De werkgever kan alle BTW op de aanschaf, het onderhoud en het gebruik aftrekken (voor eigen auto's als wel voor leaseauto's, dat maakt niet uit). Over het (werkelijke) privégebruik moet BTW worden afgedragen. Hiervoor moet een sluitende kilometeradministratie bijgehouden worden, waaruit het privégebruik blijkt. Op grond van deze gegevens kan de (jaarlijkse) verhouding privé/ zakelijk worden bepaald. Op basis van de gegevens wordt BTW over het privégebruik aangegeven. Hierbij spelen ook de herzieningsregels een rol. Voor roerende investeringsgoederen geldt een herzieningsperiode van vijf boekjaren. Deze periode begint in het jaar waarin de goederen, in casu de (bestel)auto's in gebruik genomen worden. Gedurende die tijd moet voor het privégebruik BTW betaald worden. Het boekjaar, waarin de goederen, in casu de (bestel)auto's voor het eerst in gebruik genomen worden, geldt altijd als een vol jaar. Na afloop van (en tijdens) de herzieningsperiode wordt nog wel BTW betaald over het deel van de kosten (gebruik, onderhoud, reparatie en dergelijke) dat onder het privégebruik valt.

⁷ Besluit van 20 december 2011, nummer BLKB 2011/2560M, Omzetbelasting, Heffing privégebruik auto en toepassing BUA, geactualiseerd bij besluit van 11 juli 2012, nummer BLKB 2012/639M

Stel er is een auto ter beschikking gesteld, die gekocht is met een cataloguswaarde van € 30.000, waarvan, laten we aannemen, € 4.000 BTW is. De jaarlijkse kosten van gebruik, onderhoud, en dergelijke zijn € 6.050, waarvan € 1.050 BTW. De aanschaf BTW is volledig afgetrokken. De auto wordt privé gebruikt en er wordt een kilometeradministratie bijgehouden, waaruit jaarlijks blijkt dat 25% privé gereden wordt en dat het woon-werkverkeer 15% is (dit zijn dus ook privékilometers).

GEDURENDE vijf jaar wordt jaarlijks (in de laatste aangifte van het jaar) voor privégebruik aangegeven: $€ 26.000 (€ 30.000 - € 4.000) / 5 = € 5.200 + € 5.000 = € 10.200$ en hiervan 40% (is het privégebruik) is € 4.080. Hierover 21% BTW is € 857.

Vanaf jaar 6 is alleen nog BTW verschuldigd over de jaarlijkse kosten, en dergelijke is alsdan in ons voorbeeld 40% van € 5.000 = € 2.000 * 21% = € 420.

Forfaitaire bijtelling

In plaats van een correctie op basis van de werkelijke kilometers en dus in plaats van het bijhouden van een kilometeradministratie heeft de Staatssecretaris goedgekeurd dat ook gekozen kan worden voor een forfaitaire bijtelling. Het privégebruik wordt dan vastgesteld op 2,7% van de catalogusprijs van de auto.

Voorbeeld:

Stel er is een auto ter beschikking gesteld met een cataloguswaarde van € 30.000. De aanschaf BTW is volledig afgetrokken. De auto wordt privé gebruikt en er wordt geen kilometeradministratie bijgehouden. Voor het privégebruik wordt dan jaarlijks $2,7\% \times € 30.000 = € 810$ BTW betaald. Deze BTW wordt aangegeven op de laatste aangifte van het jaar.

Voor de praktijk lijkt de forfaitaire regeling wel zo gemakkelijk, zeker als men bedenkt dat anders per auto de kosten en per werknemer het privégebruik moet worden bijgehouden.

Tot op heden werd voor de forfaitaire correctie (als ook bij het werkelijke gebruik) door de meeste denkelijk uitgegaan van de catalogusprijs inclusief BTW en BPM. Op basis van een recente uitspraak van de Rechtbank Gelderland (in april 2014) en de positie van de Belastingdienst in deze casus lijkt de catalogusprijs exclusief BPM gehanteerd te kunnen worden. In voornoemde procedure is onder meer naar voren gekomen dat bij de toepassing van de forfaitaire regeling uit het besluit van 20 december 2011, geactualiseerd bij besluit van 11 juli 2012 (de BTW-correctie bedraagt 2,7% van de catalogusprijs), de BPM buiten de grondslag mag blijven.

In deze casus heeft de Belastingdienst zelf dit standpunt ingenomen bij de uitspraak op het bezwaar, waardoor de rechtbank hier niet expliciet een uitspraak over doet en alleen bevestigt dat de Belastingdienst terecht de verwerkingskosten in aanmerking heeft genomen. Tot op heden (we schrijven juli 2014) is het besluit nog niet aangepast. Op de site van de Belastingdienst is in een uitgewerkt voorbeeld op basis van het werkelijke gebruik de BPM al wel uit de grondslag gehaald.

Voor wat betreft de toepassing van het forfait - voor de BTW-correctie voor het privégebruik van auto's van de zaak kan een forfait worden toegepast van 2,7% van de catalogusprijs - is op basis van voornoemde besluiten goedgekeurd dat voor auto's aangeschaft zonder dat de ondernemer de BTW in aftrek heeft kunnen brengen en die zowel zakelijk als privé worden gebruikt, de correctie voor privégebruik kan worden vastgesteld op basis van een verlaagd forfait van 1,5% van de catalogusprijs.

Het geactualiseerde besluit van 11 juli 2012 keurt goed dat dit verlaagde forfait ook mag worden toegepast op auto's, die meer dan vijf jaar in de onderneming gebruikt worden. Dit is inclusief het jaar van ingebruikneming. Voor deze auto's mag het verlaagde forfait met terugwerkende kracht tot 1 juli 2011 worden toegepast. Niet helemaal duidelijk is of deze goedkeuring van gebruik van het verlaagde forfait nu alleen geldt voor eigen auto's of ook voor huur- en leaseauto's. Dit laatste lijkt wel te worden geaccepteerd.

Schematisch kan het één en ander nog als volgt worden weergegeven:

Richtlijnen grondslag (op jaarbasis)	Grondslag	BTW-%
Auto	cat.prijs	2,7%
Auto, als geen vooraf trek over aanschaf auto heeft plaatsgevonden.	cat.prijs	1,5%
Auto, voor de periode na het vierde jaar na het jaar van ingebruikname (geldt alleen voor aangeschafte auto's; niet voor lease-auto's).	cat.prijs	1,5%
Auto (inclusief bestelauto) met een gering privégebruik.	Correctie o.b.v. werkelijk gebruik is veelal het voordeligst. BTW-correctie naar rato privékilometers/ totaal kilometers. Bij gebruik van forfait: cat.prijs x 2,7%.	

7.3.3 Eigen bijdrage en BTW

In veel gevallen moet de werknemer een vergoeding aan de werkgever betalen voor het privégebruik van de auto. De waarde van deze eigen bijdrage kan "normaal", te hoog of te laag zijn.

Om te voorkomen dat door een geringe eigen bijdrage een BTW-heffing over het privégebruik kan worden voorkomen, kent het besluit de bepaling dat als de aan de werknemer in rekening gebrachte vergoeding voor privégebruik van de auto van de zaak lager is dan de "normale waarde" van de terbeschikkingstelling, de BTW dient te worden aangegeven over de "normale waarde". De "normale waarde" is de prijs van een vergelijkbare dienst in de markt.

Omdat de bepaling van de "normale waarde" op allerlei praktische problemen kan stuiten, wordt in het geactualiseerde besluit goedgekeurd dat hiervoor wordt uitgegaan van de bij de ondernemer voor die auto gemaakte kosten (waaronder afschrijvingskosten), voor zover die kosten toerekenbaar zijn aan het privégebruik.

In het Besluit is goedgekeurd dat bij toepassing van het 2,7% forfait geen BTW over de eigen bijdrage hoeft te worden voldaan, tenzij de BTW in de eigen bijdrage hoger is dan 2,7% correctie.

Let dus op de hoogte van de eigen bijdrage. Het 2,7% forfait kan niet worden toegepast als de eigen bijdrage hoger is dan het forfait. In deze gevallen moet BTW worden afgedragen over de BTW over de eigen bijdrage en de eigen bijdrage moet als 'normale' omzet exclusief BTW worden aangegeven in de BTW-aangifte.

8 Pensioen

8.1 Inleiding

In Nederland kennen we pensioen- en verlofregelingen. Belangrijke wetten op dit gebied zijn de Pensioenwet (PW) en de Wet op de Loonbelasting 1964 (Wet LB). De PW behandelt vooral de juridische kant van het pensioen, de Wet LB gaat over de fiscale kant van het pensioen. Het doel van de PW is het veiligstellen van de door de werkgever gedane pensioentoezegging.

Als een pensioenregeling voldoet aan de normeringen en beperkingen, zoals deze zijn opgenomen in de Wet LB, kan de omkeerregel worden toegepast. Toepassing van de omkeerregel leidt ertoe dat de aanspraken onbelast zijn en de uitkeringen te zijner tijd belast zijn.

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie pijlers:

1. de AOW
2. aanvullende pensioenopbouw via de werkgever en
3. aanvullende pensioenverzekeringen.

1. De AOW

Iedereen, die in Nederland woont of werkt, bouwt in beginsel AOW op.

2. Aanvullende pensioenopbouw via de werkgever

De werkgever kan aan de werknemers een pensioentoezegging doen. De pensioentoezegging wordt beschreven in het pensioenreglement. Een pensioentoezegging kan de volgende pensioensoorten bevatten: ouderdomspensioen, tijdelijk overbruggingspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Een pensioen kan worden opgebouwd door middel van (een combinatie van) een eindloon-, een middelloon- of een beschikbare premieregeling.

3. Aanvullende pensioenverzekeringen

Naast AOW en pensioenopbouw via de werkgever is het ook mogelijk individuele verzekeringen voor de oude dag af te sluiten. Denk hierbij aan lijfrente- en levensverzekeringen en banksparen.

Het pensioenstelsel is momenteel volop in beweging en er worden telkens wijzigingen doorgevoerd en aangekondigd, met name ook om het stelsel betaalbaar te houden. Het gaat het bestek van deze uitgave te buiten om hier diep op in te gaan. We maken slechts een aantal opmerkingen.

8.2 AOW

Bij de invoering van de AOW in 1957 werd er al gesproken over een mogelijke verhoging van de AOW-leeftijd.

Sinds de invoering van de AOW is de levensverwachting van 65 plussers al met vijf jaar gestegen en zal waarschijnlijk nog verder stijgen. Daarnaast neemt het aantal 65 plussers met ongeveer twee miljoen toe, terwijl het aantal werkenden met één miljoen afneemt. Nu staan er tegenover elke AOW'er nog vier werkenden, in 1957 waren dat er ruim zes.

Op het hoogtepunt van de vergrijzing (2040) zijn dat er waarschijnlijk nog slechts twee. De kosten van de AOW zijn nu ongeveer € 30 miljard, maar deze zullen naar verwachting oplopen tot ongeveer € 50 miljard in 2040. De betaalbaarheid komt steeds meer onder druk te staan.

Een verdere verhoging van de AOW-leeftijd is afhankelijk van de toename van de levensverwachting. Met behulp van de in de wet vastgelegde formule wordt jaarlijks bepaald of de AOW-leeftijd na 2023 verder stijgt.

Uiterlijk 1 januari 2019 wordt vastgesteld of de AOW-leeftijd in 2024 verder omhooggaat. Als de levensverwachting minder dan drie maanden toeneemt, vindt er geen verhoging plaats in 2024. Bij een toename met tenminste drie maanden stijgt de AOW-leeftijd in 2024 met drie maanden, dus naar 67 jaar en drie maanden. Een eventuele verhoging gaat telkens vijf jaar na de uiterste datum van vaststelling in. Op dezelfde wijze wordt in de jaren daarna vastgesteld of de AOW-leeftijd verder stijgt met drie maanden in 2025, 2026, enzovoort. Bij een daling van de levensverwachting vindt er geen verlaging van de AOW-leeftijd plaats.

In het Regeerakkoord van 29 oktober 2012 is echter bepaald dat de verhoging sneller zal gaan. De Tweede Kamer is al akkoord gegaan met dat wetsvoorstel. In de Eerste Kamer bestaan er nog bezwaren tegen. Deze versnelde verhoging van de pensioenleeftijd houdt in dat in 2021 de leeftijd al op 67 jaar wordt gesteld.

De opbouw van de AOW vindt nu plaats tussen iemands 15e en 65e jaar. Ingezetenen en personen, die in Nederland werken, bouwen in die periode elk jaar 2% AOW pensioen op. De opbouwperiode van de AOW blijft 50 jaar, maar de aanvangsleeftijd zal meeschuiven met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Een overgangsregeling moet de nadelige inkomensgevolgen beperken voor mensen, die weinig mogelijkheden hebben om het verlies te compenseren. Die overgangsregeling ziet er als volgt uit:

- een geleidelijke invoering van de verhoging
- een voorschotregeling voor de eerste jaren vanaf de 65e verjaardag; dit voorschot moet uiteraard worden terugbetaald
- onder omstandigheden kan een beroep op de bijzondere bijstand worden gedaan
- voor een beperkte groep mensen, die door de versnelde verhoging van de AOW leeftijd geen partnertoeslag meer ontvangt, blijft deze partnertoeslag toch beschikbaar.

De overige sociale verzekeringen en voorzieningen gaan doorlopen tot de nieuwe AOW leeftijd.

8.3 Ouderdomspensioen

Een fiscaal gefacilieerd pensioen kan op zijn vroegst ingaan op 65 jarige leeftijd van de gerechtigde. Een pensioen dat ingaat voor het bereiken van diens 65 jarige leeftijd, is fiscaal alleen mogelijk als het pensioen op basis van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen wordt herrekend ten opzichte van de 65 jarige leeftijd. Het pensioen wordt dan actuarieel verlaagd. De pensioengelden, die zijn gereserveerd, moeten immers over een langere periode worden gebruikt.

De pensioenrichtleeftijd is per 1 januari 2014 verhoogd naar 67 jaar. Opgebouwde pensioenaanspraken tot 2014 worden gerespecteerd. De pensioenrichtleeftijd wordt daarna jaarlijks aangepast aan de gemiddelde resterende levensverwachting. Als deze levensverwachting met tenminste een jaar is toegenomen, gaat de pensioenrichtleeftijd een jaar later met een jaar omhoog. Een verhoging van de pensioenrichtleeftijd vindt dus in stappen van een jaar plaats.

Vervroeging van het ouderdomspensioen blijft wel mogelijk, mits het pensioen actuarieel wordt herrekend. Ook uitstel van het pensioen blijft mogelijk. Hierdoor kunnen werknemers keuzes maken ten aanzien van de gewenste leeftijd voor (deeltijd)pensionering.

Een overschrijding van de wettelijke maxima voor het ouderdomspensioen (100% grens) is toegestaan als deze het gevolg is van een aanpassing van de pensioenregeling aan de nieuwe pensioenrichtleeftijd. Hierdoor is het mogelijk om opgebouwde pensioenaanspraken collectief om te zetten naar de nieuwe pensioenrichtleeftijd.

Werknemers in zware beroepen, die al op jonge leeftijd zijn gaan werken, kunnen onder voorwaarden in aanvulling op het ouderdomspensioen een fiscaal gefaciliteerd '40 deelnemingsjarenpensioen' opbouwen.

Ook bij dit 40 deelnemingsjarenpensioen worden de relevante grenzen (leeftijds- en deelnemingsjaren criterium) gewijzigd. Daarbij wordt bij iedere wijziging van de AOW leeftijd zowel het vereiste aantal deelnemingsjaren als het leeftijds criterium op overeenkomstige wijze aangepast. Deze aanpassing wijkt dus af van de wijziging van de pensioenrichtleeftijd. Deze groep zal wel bij iedere verhoging van de AOW leeftijd een overeenkomstige periode langer moeten werken om hetzelfde pensioen te behalen. De wijziging van dit deelnemingsjarenpensioen treedt steeds in werking op het moment van de verhoging van de AOW leeftijd, met uitzondering van de leeftijdsverhoging voor de AOW per 1 januari 2014. Hiervoor is gekozen, omdat werknemers anders vanaf 2014 ineens twee jaar langer moeten werken om in aanmerking te komen voor een deelnemingsjarenpensioen. De verhoging van de pensioenrichtleeftijd voor de aanvullende pensioenen geldt immers ook alleen voor de pensioenopbouw vanaf 2014. Voor de al opgebouwde pensioenrechten tot 2014 kan de pensioenrichtleeftijd 65 van kracht blijven. Hierdoor zal de verhoging van de pensioenrichtleeftijd ook een geleidelijk effect hebben op de feitelijke pensioenleeftijd. Velen zullen de ingangsdatum van hun ouderdomspensioen laten aansluiten op de voor hen geldende AOW leeftijd.

Let op:

In de Wet op de Loonbelasting 1964 is een formule opgenomen, waarmee de pensioenrichtleeftijd kan worden berekend. Aan de hand van die formule wordt jaarlijks bekeken of de pensioenleeftijd verder omhoog moet. Als in 2014 blijkt dat de levensverwachting van een 65 jarige in 2025 de 21,26 jaar passeert, dan wordt de pensioenleeftijd al een jaar later (wettelijk gezien: automatisch) verhoogd naar 68 jaar. Gezien de huidige levensverwachtingen lijkt het aannemelijk dat 21,26 jaar in 2014 wordt gepasseerd. Bij de AOW is het heel anders geregeld. Daar wordt in 2016 voor het eerst gekeken of de ingangsdatum in 2021 verder omhoog moet.

Eind december 2013 is een akkoord gesloten, waarin is bepaald dat met ingang van 2015 de fiscale regels, inzake het pensioen, worden aangepast. Zo worden de maximale opbouwpercentages voor eindloonregelingen en middelloonregelingen aangepast. De ruimte voor opbouw op basis van het beschikbare premiestelsel wordt ook aangepast. Om het maximale pensioen van 70% van het laatstverdiende loon te bereiken, zijn daardoor ongeveer 40 jaar in plaats van 35 jaar nodig. Ook wordt er een maximum gesteld waarover pensioen (fiscaal gezien) kan worden opgebouwd. Dit maximum zal op € 100.000 worden gesteld.

8.4 Individuele inkomensvoorzieningen

In lijn met de aanpassingen voor werknemerspensioen, wordt ook de opbouwruimte in de derde pijler aangepast. Het maximumpremiepercentage voor pensioenopbouw in de derde pijler - (al dan niet bancaire) lijfrenten - wordt in 2014 verlaagd van 17% naar 15,5% en wordt vervolgens met 0,6%-punt verlaagd voor ieder jaar dat de pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd. Het maximumdotatiepercentage aan de fiscale oudedagsreserve (FOR) wordt per 1 januari 2014 verlaagd van 12% naar 10,9%. Daarna gaat het steeds met 0,4% omlaag voor ieder jaar dat de pensioenrichtleeftijd stijgt.

8.5 Werken na de pensioengerechtigde leeftijd

Werkgevers vinden de langdurige loondoorbetaling bij ziekte nu een belangrijke belemmering om AOW-gerechtigden in dienst te houden of aan te nemen. Daarom is recentelijk een wetsvoorstel ingediend, waarin de regels om AOW-gerechtigden te laten werken, worden versoepeld. Voor werkgevers wordt het zo aantrekkelijker om AOW-gerechtigden aan de slag te houden en krijgen zij zelf meer kans op werk.

Het streven is om de maatregelen per 1 juli 2014 in te laten gaan. Het wetsvoorstel bevat maatregelen om het werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te stimuleren. Een aantal aangekondigde maatregelen is:

- Er komt maximaal zes weken loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor de 65 plusser.
- De re-integratieverplichtingen worden voor werkgevers ten aanzien van 65 plussers beperkt.
- Voor 65 plussers zullen de bepalingen van het wettelijk minimumloon rechtstreeks van toepassing worden. Nu heeft een 65 plusser dat recht formeel nog niet.
- De mogelijkheid om tijdelijke contracten aan te gaan met gepensioneerden zal worden verruimd, zodat er minder snel sprake zal zijn van een verplichte omzetting in een contract voor onbepaalde tijd. In het wetsvoorstel zal verder worden geregeld dat een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer automatisch eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd als daarover geen andere afspraken tussen de werkgever en de werknemer zijn gemaakt.
- De werkgever en de werknemer kunnen ook in de nieuwe wetgeving onderling afspreken om de arbeidsovereenkomst op een bepaalde wijze voort te zetten na de AOW leeftijd.

8.6 Prepensioen, overbruggingspensioen en VUT

Per 1 januari 2006 is de omkeerregel met betrekking tot prepensioenregelingen en overbruggingspensioenen vervallen. Voor deze vormen van vervroegde uittrekking of pensionering geldt nu als hoofdregel voor fiscale behandeling dat aanspraken belast en uitkeringen vrij zijn.

Met betrekking tot VUT regelingen en het op omslag gefinancierde deel van prepensioenregelingen geldt voor de uitkeringen dat deze worden belast bij de degene, die de uitkering geniet. De aanspraken blijven vrijgesteld.

De werknemersbijdragen zijn niet aftrekbaar.

Verder vallen werkgeversbijdragen (door de werkgever betaalde premies of door de werkgever of het VUT fonds gedane uitkeringen) als eindheffingsbestanddeel onder de loonbelasting tegen een tarief van 52% (2014). Deze eindheffing komt ten laste van de inhoudingsplichtige. Met deze systematiek worden VUT-regelingen en het op de omslag gefinancierde deel van prepensioenregelingen fiscaal ontmoedigd. In theorie leiden deze maatregelen er vanaf 1 januari 2011 toe dat de som van de door de inhoudingsplichtige verschuldigde eindheffing van 52% en de door de (niet onder het overgangsrecht voor oudere werknemers vallende) VUT gerechtigde over de uitkering verschuldigde belasting, in sommige situaties kan oplopen tot een heffing van meer dan 100%.

Voor de vóór 1 januari 2006 opgebouwde aanspraken hebben de hiervoor beschreven bepalingen geen gevolgen. Deze aanspraken kunnen dus ook na 1 januari 2006 zonder nadelige fiscale consequenties worden gebruikt voor het doel waarvoor ze zijn opgebouwd, bijvoorbeeld: vervroegde pensionering. De uitkeringen blijven belast.

Let op: Niet alle situaties van vervroegde pensionering zijn aan te merken als VUT regeling. Als een 'oudere' werknemer wordt ontslagen, zal echter altijd moeten worden getoetst of er mogelijk sprake is van een VUT regeling. Het financiële risico voor de werkgever kan, zoals we hiervoor hebben gezien, aanzienlijk zijn.

8.7 De Pensioenwet

De Pensioenwet heeft per 1 januari 2007 de Pensioen- en Spaarfondsenwet vervangen. Een belangrijke doelstelling van de wet is de deelnemers aan pensioenregelingen meer duidelijkheid te verschaffen over de inhoud van hun pensioentoezegging. Hiertoe moeten pensioenuitvoerders en werkgevers aan bepaalde eisen voldoen.

Ook wordt geregeld dat de pensioentoezegging en de uitvoering een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van zowel de werkgever als de werknemer. Verder wordt geregeld dat de werkgever verantwoordelijk is voor de inhoud van de pensioenovereenkomst. De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Iedere werknemer en iedere pensioengerechtigde heeft een wettelijk recht op een volledige en een begrijpelijke pensioenvoorlichting,

8.8 Soorten overeenkomsten

De Pensioenwet beschrijft drie pensioensoorten. Deze vormen zijn limitatief, andere vormen zijn niet langer toegestaan. Het gaat om de volgende drie vormen:

- De uitkeringsovereenkomst: Voorbeelden van de uitkeringsovereenkomst zijn een middelloonregeling en een eindloonregeling. In deze variant liggen het beleggingsrisico en het langlevensrisico bij de verzekeraar.
- De kapitaalovereenkomst: Een kenmerk van deze vorm van pensioenovereenkomst is dat de hoogte van het eindkapitaal vaststaat. Het beleggingsrisico ligt gedurende de opbouwfase bij de verzekeraar.
- De premieovereenkomst: Een voorbeeld van een premieovereenkomst is de zuivere beschikbare premieregeling. Dit is een beschikbare premieregeling waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een kapitaal. Het risico van beleggen ligt hier bij de werknemer. In de Pensioenwet is ook de minimumleeftijd voor deelname aan de pensioenregeling opgenomen. Deze leeftijd is 21 jaar.

De directeur-groootaandeelhouder valt niet onder de Pensioenwet. Hij kan wel een pensioen in eigen beheer voeren. De directeur-groootaandeelhouder kan echter niet overstappen van eigen beheer naar een pensioenfonds of andersom.

8.9 Periodieke uitkeringen

Met ingang van 2014 is het niet meer mogelijk om een afkoopsom in de vorm van een recht op periodieke uitkeringen onder te brengen bij een verzekeraar, bank of stamrecht B.V. Wél kan de werkgever de werknemer het recht op periodieke uitkeringen toekennen en deze uitkeringen regelmatig uitbetalen, bijvoorbeeld als aanvulling op de WW uitkeringen.

Sinds 2006 geldt dat, als de afkoopsom wordt aangewend voor vervroegde pensionering, de regeling, die voor de VUT geldt, wordt toegepast. Dit betekent dus dat de werkgever een strafheffing van 52% (extra) zal moeten betalen. Met deze maatregel wil de wetgever voorkomen dat het stamrecht als alternatieve mogelijkheid kan worden aangewend om voor het bereiken van de 65 jarige leeftijd fiscaal gefacilieerd te stoppen met werken.

Vanaf 2009 geldt dat excessieve vertrekvergoedingen worden belast met een eindheffing. Als een vertrekvergoeding excessief is, is de werkgever een eindheffing verschuldigd van 30% en met ingang van 2013 75% over het deel dat als excessief wordt aangemerkt.

8.9.1 Aanspraak op periodieke uitkeringen

Het recht (de aanspraak) op een eenmalige uitkering bij het einde van de dienstbetrekking is onbelast. Dit geldt echter alleen als het einde van de dienstbetrekking niet het gevolg is van arbeidsongeschiktheid, overlijden, VUT of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit geeft bij onderhandelingen over de voorwaarden van 'duurdere' arbeidsovereenkomsten de nodige speelruimte.

8.9.2 Immateriële schade

In de rechtspraak is al enkele keren de vraag aan de orde geweest in hoeverre uit een bepaalde ontslagvergoeding een vergoeding kan worden gedestilleerd voor geleden immateriële schade. Uit de fiscale rechtspraak blijkt dat dit zeer zelden wordt gehonoreerd. Pas als de werknemer kan aantonen dat er sprake is van schade, toegebracht aan zijn persoon, eer en goede naam of dat er sprake is van ernstig psychisch leed dan wel aantasting van zijn gezondheid, dan kan een vergoeding voor deze schade onbelast blijven.

De werkgever, die met een dergelijk verzoek van de ex-werknemer wordt geconfronteerd, zal te allen tijde vooraf zekerheid moeten hebben over de fiscale behandeling van dat deel van de vergoeding, waarvan de werknemer vindt dat het betrekking heeft op immateriële schade. Een beslissing van de Inspecteur inkomstenbelasting is in beginsel bindend. Is die beslissing negatief, dan is het als werkgever verstandig de ontslaguitkering volledig te belasten.

De ex-werknemer kan dan zelf het geschil over dat deel van de vergoeding, dat hij als vergoeding voor immateriële schade beschouwt, met zijn 'eigen' Inspecteur inkomstenbelasting afwikkelen. Een oordeel of opinie van de civiele rechter, die zich heeft bemoeid met de ontslagprocedure, is niet bindend voor de fiscale beoordeling.

8.10 Banksparen

De op 1 januari 2008 ingegane Wet Banksparen is een wet, die het fiscaal mogelijk maakt voor de aflossing van de hypotheek en voor een (aanvullend) pensioen te sparen bij een bank. De wetgeving, die tot en met 2007 gold, voorzorg uitsluitend in fiscale mogelijkheden bij verzekeraars. De wetgeving, inzake banksparen beoogt de keuzemogelijkheden voor het fiscaal gefacilieerd sparen voor de eigen woning en de oude dag te verruimen en tegelijkertijd de concurrentie tussen financiële aanbieders te vergroten.

8.10.1 Eigen woning

Voor het aflossen van de eigenwoningschuld (hypotheek) kan de woningbezitter nu gebruikmaken van een kapitaalverzekering eigen woning. Dat is een levensverzekering die, onder bepaalde voorwaarden, niet is belast in Box 3, maar in Box 1. In Box 1 geldt een vrijstelling van € 36.300 (bedrag 2014) bij 15 tot 19 jaar premiebetaling en van € 160.000 (bedrag 2014) bij 20 jaar of meer jaren premiebetaling. Banksparen geeft een uitbreiding van de mogelijkheid om bij een bank een geblokkeerde spaarrekening (Spaarrekening Eigen Woning: SEW) of geblokkeerde beleggingsrekening (Beleggingsrekening Eigen Woning: BEW) te openen. De inleg en het rendement mogen alleen worden aangewend om de eigenwoningschuld af te lossen.

De voorwaarden zijn gelijk aan die van de KEW. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- de spaarder of belegger heeft een eigen woning
- de spaarder of belegger wendt het opgebouwde bedrag aan ter aflossing van de eigenwoningschuld
- er wordt tenminste 15 jaar achtereenvolgende jaren ingelegd
- de hoogste inleg is niet hoger dan tien maal de laagste inleg.

8.10.2 Oude dag

Voor het zelf sparen voor de oude dag kunnen werknemers en zelfstandig ondernemers nu gebruikmaken van een lijfrenteverzekering. Mits een pensioentekort kan worden aangetoond, is de premie voor de lijfrenteverzekering fiscaal aftrekbaar en is het opgebouwde kapitaal niet belast in Box 3. Uiteindelijk is de uitkering wel belast. De belastingheffing wordt dus uitgesteld.

De Wet Banksparen maakt het mogelijk voor de oude dag te sparen op een geblokkeerde spaarrekening (lijfrente-spaarrekening) of een geblokkeerde beleggingsrekening (lijfrentebeleggingsrecht).

8.11 Dienstjuiduitkeringen

De werkgever kan de werknemer een onbelaste dienstjuiduitkering (bijvoorbeeld bij dienstjubileum of ontslag) verstrekken ter grootte van het loon over een maand bij een dienstjuid van tenminste 25 jaar en nogmaals bij een dienstjuid van tenminste 40 jaar.

De uitkering mag op elk moment plaatsvinden na een dienstjuid van 25 en 40 jaar. Als een werknemer na 1 januari 1994 geen gebruik heeft gemaakt van deze vrijstelling (bijvoorbeeld omdat zijn 25 jarige dienstjubileum vóór 1 januari 1994 lag), kan hij alsnog gebruikmaken van de vrijstelling voor een dienstjuid van tenminste 25 jaar. Overigens kan de dienstjuidvrijstelling ook worden gebruikt bij ontslag, zodat een gedeelte van de totale uitkering bij ontslag onbelast kan worden uitgekeerd. Hierbij is wél van belang dat de werknemer de dienstjuid heeft vervuld en de vrijstelling niet al eerder heeft genoten.

8.12 De aanspraak

Vrijgesteld is het recht op een toekomstige eenmalige uitkering bij beëindiging van de dienstbetrekking wegens arbeidsongeschiktheid, vervroegd uittreden of pensioen, mits de uitkering niet meer bedraagt dan driemaal het brutomaandloon. Tegenover het feit dat het recht op de uitkering onbelast is, geldt dat de eventuele uitkeringen zelf wel worden belast. Aanspraken op uitkeringen hoger dan driemaal het brutoloon over een maand zijn belast. Het probleem doet zich dan wel voor hoe u deze aanspraken zou moeten waarderen. In feite komt het erop neer dat u aansluiting moet zoeken bij een offerte van een verzekeringsmaatschappij. Uitkeringen uit een dergelijke aanspraak zijn onbelast.

Aanspraken op eenmalige uitkeringen bij beëindiging van de dienstbetrekking, om andere redenen dan hiervoor genoemd, zijn onbelast. Op het moment echter dat de aanspraken tot uitkering komen, zal ook deze uitkering belast zijn.

8.13 Dienstjaren

In een aantal gevallen kan het weleens tot problemen leiden als een werknemer het aantal dienstjaren strikt genomen niet bij één en dezelfde werkgever heeft doorgebracht. Dit kan zeer zuur zijn in die gevallen dat de desbetreffende werknemer in feite wél altijd voor hetzelfde concern heeft gewerkt. Van geval tot geval moet worden beoordeeld of bijvoorbeeld de werknemer altijd in dienst is geweest bij één en dezelfde soort instelling, die valt onder dezelfde CAO dan wel of hij altijd voor één en hetzelfde concern heeft gewerkt. Als dat het geval is, kan hij toch in aanmerking komen voor een vrijgestelde dienstjuiduitkering na een dienstjuid van 25 of 40 jaar.

In elk geval mag u de dienstjaren bij verschillende werkgevers samenstellen als die werkgevers kunnen worden geacht elkaars rechtsopvolger te zijn (bijvoorbeeld bij fusies en dergelijke).

8.14 Fondsenvrijstelling

Uitkeringen en verstrekkingen, die de werknemer ontvangt uit een fonds waaraan de werkgever in de afgelopen vijf kalenderjaren niet meer heeft bijgedragen dan de werknemer, zijn onbelast. Het mag niet gaan om uitkeringen en verstrekkingen vanwege ziekte, invaliditeit, adoptie, bevalling en overlijden.

Het fonds mag ook niet worden gebruikt om de uitkeringen, die voortkomen uit vrijgestelde aanspraken van de werkgever, in onder te brengen. De Hoge Raad heeft op 9 augustus 2013 een tweetal uitspraken gedaan, die van belang zijn voor de praktijk. Allereerst heeft de Hoge Raad gesteld dat de bijdrage van de werknemer van € 1,00 niet voldoende is om aan de voorwaarde te voldoen dat de werkgever niet meer bijdraagt dan de werknemer. Ook heeft de Hoge Raad geoordeeld dat na oprichting van het fonds al met uitkeringen kan worden gestart. Er hoeft niet eerst vijf jaar te worden gewacht.

8.15 Zorgverzekeringswet

Iedereen, die in Nederland woont of in het buitenland woont, maar in Nederland werkt, is verplicht zich te verzekeren bij een Nederlandse zorgverzekeraar. Dit zijn al degenen, die verplicht AWBZ verzekerd zijn. Dit geldt zowel voor de zelfstandige ondernemer en de werknemer als degene, die geen inkomen geniet. Hierna spreken we over de 'verzekerde'. De verzekerde kiest zelf bij wie hij het ziektekostenrisico onderbrengt. De zorgverzekering wordt uitgevoerd door zorgverzekeraars, die een vergunning hebben van De Nederlandsche Bank en die zich hebben aangemeld bij de Zorgautoriteit. Een zorgverzekeraar mag, op enkele wettelijk vastgestelde uitzonderingen na, niemand weigeren die woont in het werkgebied van de betreffende verzekeraar en die zich aanmeldt voor de basisverzekering; dit heet de acceptatieplicht.

Het basispakket bestaat onder andere uit geneeskundige zorg, mondzorg, farmaceutische zorg, hulpmiddelenzorg, verpleging, verzorging (waaronder kraamzorg), verblijf in verband met geneeskundige zorg en een vergoeding van bepaalde vervoerskosten.

De werkgever is verplicht aan iedere werknemer een inkomensafhankelijke bijdrage te betalen. Deze bijdrage is fiscaal loon.

Sinds 2009 kennen we een verplicht eigen risico van nu € 360 (bedrag 2014) per jaar per verzekerde. Dit verplichte eigen risico komt bovenop het eventuele vrijwillige eigen risico dat maximaal € 500 per jaar mag bedragen. Met andere woorden: Het totale eigen risico per verzekerde per jaar kan oplopen tot € 860.

8.16 Overlijdens- en invaliditeitsrisico

Aanspraken op uitkeringen vanwege overlijden of invaliditeit door een ongeval zijn onbelast. Bijdragen of verstrekkingen van de werkgever aan de werknemer voor de dekking van deze aanspraken (ongevallenverzekering) zijn voor de loonheffing onbelast, mits het een verzekering betreft, die uitsluitend betrekking heeft op een ongeval tijdens de vervulling van de dienstbetrekking.

Enmalige uitkeringen vanwege het overlijden (al dan niet door een ongeval) van de werknemer zijn onbelast voor zover deze uitkeringen en/of verstrekkingen niet het brutoloon van drie maanden overtreffen.

Het meerdere is belast tegen het normale tarief van Box 1. De vrijstelling van driemaal het brutomaandloon is ook van toepassing bij het overlijden van de echtgenoot of de stief-, pleeg- en/of eigen kind(eren) van de werknemer.

Met de echtgenoot wordt gelijkgesteld de partner in het kalenderjaar of voorafgaande kalenderjaar, mits deze persoon kwalificeert als fiscale partner in de zin van de Wet Inkomstenbelasting 2001.

Overigens is het nog maar de vraag of de uitkering uit een ongevallenpolis, waarin de werkgever geen partij is, belast is. Dit laatste geldt met name als de werknemer zelf een polis sluit ter dekking van een ongeval tijdens werktijd en de werkgever daarin slechts een geldelijke bijdrage doet.

De uitkeringen uit een invaliditeitsverzekering, die door de werkgever is afgesloten, zijn belast. De eenmalige uitkering uit een dergelijke polis is belast tegen het tarief in Box 1.

Werkgevers, die voor hun werknemer(s) een (collectieve) overlijdensrisicoverzekering afsluiten, kunnen dit doen, zonder dat dit leidt tot een belaste aanspraak op het moment van premiebetaling. Als de werknemer daaraan zelf premie bijdraagt, is het vaak verstandiger de werknemer zelf in privé een dergelijke polis te laten afsluiten. De door de werkgever afgesloten polis leidt bij overlijden van de werknemer immers per definitie tot een belaste uitkering tegen het tarief in Box 1.

De hiervoor genoemde overlijdensuitkeringen (en soms ook de invaliditeitsuitkeringen) zijn premievrij voor de werknemersverzekeringen.

In bijzondere gevallen kan de aanspraak op een ruimere overlijdensuitkering dan de hiervoor genoemde drie maanden onbelast blijven. Hiervoor is toestemming nodig van de Belastingdienst.

9 Crisisheffing

9.1 Inleiding

De crisisheffing was ingevoerd als eenmalige maatregel voor 2013, maar hij is inmiddels met een jaar verlengd en geldt ook voor 2014. Dit betekent dat werkgevers in 2014 gelijk in 2013 een crisisheffing betalen van 16% over het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (inclusief bonus) dat zij in 2013 aan een medewerker hebben betaald, voor zover dat loon hoger was dan € 150.000. De eenmalige crisisheffing over hogere inkomens is een werkgeversheffing, een pseudo-eindheffing. Die heffing komt naast de reguliere loonheffing, die al in 2013 heeft plaatsgevonden; deze eindheffing komt dus niet in de plaats van de reguliere heffing. De werkgever moet de heffing afdragen in het aangiftetijdvak, waarin het (fictief) op 31 maart 2014 genoten loon valt.

Bij de beoordeling of het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking over 2013 meer bedraagt dan € 150.000, is het genietingsstijdstip uit de Wet op de Loonbelasting 1964 bepalend. Het loon wordt beschouwd te zijn genoten - en aan de loonheffing te zijn onderworpen - op het tijdstip waarop het betaald of verrekend wordt, ter beschikking van de werknemer wordt gesteld of rentedragend wordt dan wel Vorderbaar en ook inbaar wordt. Als het overeengekomen loon geheel of gedeeltelijk op een ongebruikelijk tijdstip zal worden genoten, wordt daar geen rekening mee gehouden. In 2013 gold de bepaling dat het saldo van de levensloop in één keer mocht worden opgenomen, waarbij slechts 80% van dat saldo was belast. De staatssecretaris heeft toegezegd dat die opname niet meetelt voor het loon in het kader van de crisisheffing.

Heeft de werknemer zijn loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in 2013 van meerdere verbonden vennootschappen (in concernverhouding) genoten, dan wordt het loon voor deze crisisheffing bij elkaar geteld. De concernvennootschap/werkgever, die in 2013 het grootste gedeelte van het totale loon van de werknemer over dat jaar heeft betaald, moet de 16% heffing afdragen. Deze bepaling voorkomt dat de werknemer zijn in 2013 te ontvangen loon (boven het normbedrag) verknipt en over meerdere concernvennootschappen verdeelt om zo de pseudo-eindheffing geheel of gedeeltelijk te vermijden.

Gezien de opbrengst voor de schatkist, is het maar de vraag of de crisisheffing inderdaad maar tweemaal is en niet wederom verlengd gaat worden.

9.2 Werkgeversheffing over excessieve vertrekvergoedingen

Als de werkgever aan werknemers met een jaarloon van meer dan € 531.000 (bedrag 2014) een vertrekvergoeding hoger dan een jaarloon toekent, is de werkgever over het meerdere een werkgeversheffing verschuldigd van 75%. De hoogte van het jaarloon, dat onder deze regeling valt, wordt jaarlijks geïndexeerd. De maatregel is gaan gelden voor dienstbetrekkingen, die zijn beëindigd op of na 1 januari 2009. De door de werkgever verschuldigde pseudo-eindheffing komt naast de loonheffing, die de werknemer over de totale ontslagvergoeding is verschuldigd.

De werkgeversheffing geldt alleen bij vertrekvergoedingen aan werknemers, die een (herleid) jaarloon hebben van meer dan € 531.000 (bedrag 2014) in het vergelijkingsjaar. Het vergelijkingsjaar is in beginsel het tweede kalenderjaar, voorafgaand aan het jaar waarin de dienstbetrekking wordt beëindigd. Is de dienstbetrekking in een later jaar ingegaan, dan geldt de extra werkgeversheffing voor het jaarloon of het tot een jaarloon herleide bedrag dat de betreffende werknemer in dat latere jaar heeft genoten.

Tot de werkgeversheffing belaste vertrekvergoeding behoort onder meer het positieve verschil tussen het jaarloon in het jaar van vertrek en het loon dat de betrokken werknemer in het vergelijkingsjaar heeft genoten. Hetzelfde geldt voor de waarde van bij het einde van de dienstbetrekking nog niet uitgeoefende of vervreemde aandelenoptierechten en vrijgestelde stamrechtsaanspraken, die in het jaar van vertrek of het daaraan voorafgaande kalenderjaar zijn toegekend.

9.3 Werkgeversheffing bij pensioengevend loon van meer dan € 531.000

Vanaf 1 januari 2010 is de werkgever ook een heffing verschuldigd van 15% over een forfaitair berekende backservice voor werknemers met een pensioengevend loon vanaf € 531.000 (bedrag 2014), die deelnemen aan een eindloonregeling. De hoogte van het pensioengevend loon dat onder deze regeling valt, wordt jaarlijks geïndexeerd. De heffing zal plaatsvinden bij backservice in geval van salarisstijgingen bij de eigen werkgever, maar ook in het geval van een salarissprong bij de overstap naar een nieuwe werkgever en er ook sprake is van inkoop van pensioen door de nieuwe werkgever.

De afdracht van de voorgestelde werkgeversheffingen zal niet via de aangifte loonheffingen verlopen. De werkgever, die de heffingen is verschuldigd, moet zich melden bij een centraal punt van de Belastingdienst om de heffingen af te dragen.

10 Internationaal

10.1 30% regeling

Buitenlandse werknemers, die in Nederland komen werken, maken mogelijk extra kosten, zogenaamde extraterritoriale kosten. Dergelijke kosten mogen onder voorwaarden belastingvrij worden vergoed. De regeling staat bekend als de 30% regeling. De regeling is zowel van toepassing op Nederlandse werknemers, die naar het buitenland worden uitgezonden als op buitenlandse werknemers, die naar Nederland worden uitgezonden. Voor toepassing van de 30% regeling dienen de werknemer en de werkgever een gezamenlijk verzoek in te dienen bij de Belastingdienst. Als dat verzoek wordt goedgekeurd, zijn er een aantal voordelen:

- De mogelijkheid om een belastingvrije vergoeding te geven van 30% of het hogere werkelijke bedrag van de kosten, die verband houden met de uitzending.
- De mogelijkheid om, in aanvulling op de 30% vergoeding, ook de schoolgelden voor internationale school voor schoolgaande kinderen te vergoeden.
- De mogelijkheid om te kiezen - als ingekomen buitenlandse werknemer - voor partiële binnenlandse belastingplicht.

Voorwaarden 30% regeling

1. Er dient sprake te zijn van een ingekomen of uitgezonden werknemer.
2. De ingekomen/ uitgezonden werknemer dient te beschikken over specifieke deskundigheid (ingevuld door een salarishnorm en een incidentele toetsing op schaarste).
3. De ingekomen werknemer dient, in de 24 maanden voorafgaand aan tewerkstelling in Nederland, minimaal 16 maanden op tenminste 150 kilometer vanaf de Nederlandse grens te wonen. Deze voorwaarde is volgens de Europese Commissie in strijd met het vrije verkeer van werknemers. Als het Hof van Justitie deze aanbeveling volgt, dan zal Nederland deze voorwaarde moeten aanpassen.

Looptijd van de 30% regeling

Als deze regeling is toegekend, is de regeling voor een periode van acht jaar van toepassing, mits continu aan de salarishnorm wordt voldaan. De periode van acht jaar wordt voor ingezonden werknemers echter verminderd met eerdere periode(n) van verblijf of werken in Nederland. Hiervoor gelden alle perioden van uw eerdere verblijf of werk in Nederland, die in de 25 jaar voor uw aankomst in Nederland zijn geëindigd, met uitzondering van bepaalde korte werkperiodes, vakantie of familiebezoek.

Welke inkomsten vallen onder de 30% regeling?

De 30% regeling is van toepassing op salaris, zowel in loon in geld als natura. Zo valt bijvoorbeeld het privévoordeel van de auto van de zaak ook onder de 30% regeling. Andere voorbeelden zijn: Niet vrijgestelde huisvestingskosten, maaltijden of kleding.

Voorbeeld:

Werknemer A woont al 5 jaar in Nederland en komt in dienst bij het in Nederland gevestigde bedrijf A B.V. Zijn salaris is € 100.000 bruto en het belastingtarief in Nederland is 50%. Werknemer A woonde de 24 maanden voor de tewerkstelling al in Nederland en kan dus geen beroep doen op de 30% regeling. Zijn nettoloon is dan 50% van € 100.000 = € 50.000.

Werknemer B woont zijn hele leven al in het buitenland op meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens en komt ook in dienst bij A B.V. Zijn salaris is inclusief vergoeding van extraterritoriale kosten € 100.000 en het belastingtarief in Nederland is 50%. Hij komt in aanmerking voor de 30% regeling, hierdoor betaalt hij over € 70.000 belasting. Dit betekent dat Werknemer B € 35.000 belasting betaalt en netto € 65.000 overhoudt.

In het voorgaande voorbeeld levert de 30% regeling, dus een voordeel van € 15.000 netto op.

10.2 Salary split

Het komt regelmatig voor dat een werknemer werkt voor meerdere groepsmaatschappijen, waaronder een buitenlandse groepsmaatschappij. De vraag is dan of er een dienstbetrekking is met alle groepsmaatschappijen waarvoor wordt gewerkt. In het algemeen wordt het salaris van de werknemer over de maatschappijen verdeeld waarvoor hij werkt. Als er ook buitenlandse maatschappijen bij betrokken zijn, wordt dit aangeduid met salary split. In internationaal verband is deze vraag relevant om vast te stellen of er in het buitenland ook belasting betaald dient te worden over het salaris van de werknemer. In het buitenland wordt belasting betaald over het aan de buitenlandse maatschappij toe te rekenen salaris.

Vanwege het Nederlandse belastingstelsel wordt het buitenlandse salaris ook opgenomen in het in Nederland te belasten inkomen, maar voor het buitenlandse salaris wordt voorkoming van dubbele belasting gegeven. Het belastingverdrag, gesloten tussen Nederland en het land waar de werkzaamheden worden verricht, geeft aan welke methode van toepassing is. Voor salaris zijn er twee methodes: De vrijstellingsmethode en de verrekeningsmethode.

Onder de vrijstellingsmethode wordt een vermindering van de in Nederland te betalen belasting gegeven, voor het percentage van de te betalen belasting die aan de in het buitenland belaste gewerkte dagen kan toerekenen in verhouding tot het totale salaris. Dit leidt tot de volgende formule: (in het buitenland belast salaris / totale salaris) * in Nederland te betalen belasting = vermindering.

Onder de verrekeningsmethode wordt de in Nederland te betalen belasting verminderd met de in het buitenland betaalde belasting. Deze vermindering is gemaximeerd op de vermindering, die verkregen zou zijn onder de vrijstellingsmethode.

Voorbeeld:

Werknemer A werkt 60% in Nederland en 40% in het buitenland. Zijn salaris is € 100.000 bruto. Het belastingtarief in Nederland is 50% en in het buitenland 30%. Hij betaalt zowel in Nederland als in het buitenland belasting. In het buitenland wordt € 40.000 belast tegen een tarief van 30% is € 12.000. In Nederland wordt € 100.000 tegen 50% belast en voorkoming van dubbele belasting gegeven:

Voorkoming van dubbele belasting:

Volgens de vrijstellingsmethode:

De vermindering van de Nederlandse belasting is $(€ 40.000 / € 100.000) * € 50.000 = € 20.000$.

Te betalen belasting in Nederland $€ 50.000 - € 20.000 = € 30.000$.

Totaal te betalen belasting $€ 30.000 + € 12.000 = € 42.000$.

Het fiscale voordeel is dus $€ 50.000 - € 42.000 = € 8.000$.

Volgens de verrekeningsmethode:

De vermindering van de Nederlandse belasting is € 12.000. Dit is minder dan de uitkomst volgens de vrijstellingsmethode, dus de vermindering wordt hierdoor niet verlaagd.

Te betalen belasting in Nederland $€ 50.000 - € 12.000 = € 38.000$.

Totaal te betalen belasting $€ 38.000 + € 12.000 = € 50.000$.

Bij de verrekeningsmethode in dit voorbeeld is de belastingdruk dus hetzelfde als in de situatie dat het loon enkel in Nederland belast zou zijn.

10.2.1 Wanneer is bij een salary split het salaris in het buitenland belastbaar?

De vrijstellingsmethode is fiscaal aantrekkelijk, omdat het buitenlandse salaris wordt belast tegen de meestal lagere belastingtarieven in het buitenland. Als er ook werkzaamheden in het buitenland worden verricht, kan het om die reden aantrekkelijk zijn om een salary split te implementeren. Hiervoor is het niet noodzakelijk dat de werknemer ook een apart arbeidscontract sluit met de buitenlandse maatschappij; het is voldoende als de buitenlandse vennootschap materieel als werkgever kan worden aangemerkt. Er zijn wél een aantal spelregels, die van toepassing zijn:

1. De werkzaamheden worden verricht voor een buitenlandse maatschappij.
2. De werkzaamheden worden verricht in het land waar de buitenlandse maatschappij is gevestigd (of als de werknemer statutair directeur is van de buitenlandse maatschappij ook op andere locaties).
3. De salariskosten komen tijdsevenredig ten laste van de buitenlandse maatschappij.
4. Het belastingverdrag tussen Nederland en het land waar de buitenlandse maatschappij is gevestigd, bepaalt dat de vrijstellingsmethode van toepassing is voor salaris ter voorkoming van dubbele belasting.

10.3 Sociale verzekeringen

Over het salaris worden naast belasting ook premies voor de sociale verzekeringen afgedragen. Voor de bepaling of een werknemer verplicht verzekerd is voor de sociale verzekeringen, heeft ieder land zijn eigen nationale wetgeving. Hierdoor kan het voorkomen dat een werknemer op basis van deze nationale regels in twee landen verzekerd is of nergens. Dit ontstaat met name als een werknemer tijdelijk in het buitenland werkzaamheden verricht of als hij in meerdere landen werkzaamheden verricht. Om dit te voorkomen, zijn er op het niveau van de Europese Unie en tussen landen onderling diverse afspraken gemaakt.

Voor de tijdelijke uitzending naar het buitenland is bepaald dat, als een werknemer zijn werkzaamheden in Nederland verricht en de werkgever ook in Nederland is gevestigd, de werknemer in Nederland verzekerd blijft voor de sociale verzekeringen, als hij naar verwachting voor een periode van niet meer dan 24 maanden naar een ander EU land wordt uitgezonden om daar werkzaamheden voor rekening van zijn in Nederland gevestigde werkgever te gaan verrichten. Voor situaties dat de werknemer naar een niet EU land wordt uitgezonden, is het afhankelijk van het verdrag tussen Nederland en het betreffende land waar de werknemer verzekerd is. In veel gevallen is die regeling te vergelijken met hetgeen bepaald is voor de situatie binnen de EU, waarbij de termijn varieert van 24 maanden tot 60 maanden.

Voor de werknemer, die in meer dan één land in de EU werkzaamheden verricht, geldt in beginsel dat hij belast is in het land waar hij woont. Dit is slechts anders als hij in het land waar hij woont geen substantieel deel van zijn werkzaamheden verricht. Als de werknemer in Nederland en in een niet EU land zijn werkzaamheden verricht, is hij afhankelijk van het verdrag tussen de beide landen, waar de werknemer verzekerd is.

PKF Wallast Adviesreeks. Dit is een uitgave van de PKF Wallast Adviesreeks, een reeks vaktechnische uitgaven voor directeuren-aandeelhouders, controllers, administrateurs en middelgrote bedrijven. De reeks omvat onderwerpen op fiscaal, juridisch en administratief gebied. Redactie en auteurs zijn werkzaam bij PKF Wallast accountants en belastingadviseurs.

PKF Wallast, Accountants, fiscalisten, bedrijfsjuristen en business valuators. Lokaal, regionaal en landelijk actief, hoofdzakelijk voor ondernemers. We verstaan ons vak als weinig anderen, hebben een macht aan kennis en ervaring en kijken met een brede blik naar ondernemingen.

Eén aanspreekpunt, van alle markten thuis. Alles wat we weten, kunnen en doen, verbinden we met elkaar om een zo groot mogelijk positief effect te sorteren. Onze opdrachtgevers hebben dan ook te maken met slechts één PKF Wallast adviseur, die thuis is op het gehele terrein waarop wij actief zijn, dus in welhaast elke kwestie een oplossing biedt. Academisch gevormd, multidisciplinair, met een brede kennis van fiscale, financiële en juridische zaken.

Ook internationaal georiënteerd. We voelen het als onze verantwoordelijkheid om onze opdrachtgevers ook van dienst te kunnen zijn als er grensoverschrijdende kwesties spelen op financieel, fiscaal of bedrijfsjuridisch gebied. Wij zijn dan ook aangesloten bij PKF International*, een wereldwijd netwerk van accountants en belastingadviseurs, verspreid over 125 landen. Kijk ook op www.pkf.com.

Informatie. PKF Wallast heeft vier vestigingen. De gegevens staan hieronder vermeld.

* PKF Wallast is aangesloten bij PKF International Limited, een netwerk van juridisch onafhankelijke kantoren en aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid voor het doen of nalaten van de zijde van andere aangesloten kantoren.

PKF WALLAST

Accountants & belastingadviseurs

Amsterdam

Postbus 74681, 1070 BR
Beechavenue 78-80, 1119 PW Schiphol-Rijk
Tel (020) 653 18 12
Fax (020) 653 18 47
E-mail amsterdam@pkfwallast.nl

Delft

Postbus 332, 2600 AH
Delftechpark 40, 2628 XH Delft
Tel (015) 261 31 21
Fax (015) 261 53 82
E-mail delft@pkfwallast.nl

Rotterdam

Postbus 84030, 3009 CA
Rivium Boulevard 34, 2909 LK Capelle a/d IJssel
Tel (010) 450 40 20
Fax (010) 450 69 50
E-mail rotterdam@pkfwallast.nl

Woerden

Postbus 533, 3440 AM
Pompmolenlaan 9, 3447 GK Woerden
Tel (0348) 41 62 62
Fax (0348) 41 42 80
E-mail woerden@pkfwallast.nl

www.pkfwallast.nl