

Mogelijkheid besparing premies werknemersverzekeringen

# EINDHEFFING – DE STAND VAN ZAKEN

Al enige jaren bestaat de mogelijkheid voor enige inkomenscategorieën om op een relatief eenvoudige wijze aan de fiscale en premieclaim te kunnen voldoen.

Het betreft hier dan de zogenoemde eindheffing. Door gebruik te maken van de eindheffing kan buiten de individuele loonstaat van de werknemer om een correcte heffing worden gerealiseerd die door de werkgever rechtstreeks aan de fiscus wordt voldaan. Ingaande 2005 is de eindheffing zelfs uitgebreid als gevolg van de Walvis-regeling. Toch blijkt er in de praktijk nog weinig gebruik te worden gemaakt van de eindheffing. Soms begrijpelijk, maar soms ook jammer omdat toepassing tot een besparing op premies voor de werknemersverzekeringen kan leiden.

Zeker nu het einde van het fiscale jaar nadert, kan het geen kwaad om tot een update over deze complexe maar ook op punten lucratieve problematiek over te gaan.



**Door S. (Sander) Michael en M. (Martijn) Bedaux,**  
werkzaam bij Deloitte Human Capital Tax te Amsterdam

Administratieve lastenverlichting is één van de strevens van dit kabinet. Administratieve lastenverlichting is ook de achterliggende gedachte achter het systeem van de eindheffing, zoals dat in 1997 is ingevoerd. Bij de eindheffing komt de verschuldigde loonheffing niet voor rekening van de werknemer, maar voor rekening van de werkgever. De loonbestanddelen die onder de eindheffing worden gebracht behoren op grond van het systeem van de wet niet tot het loon van de werknemer en komen dan ook niet op de salarisstrook en jaaropgave van de werknemer. De werkgever is niet vrij in de vaststelling van de loonbestanddelen die hij via de eindheffing wil afrekenen. De wet schrijft deze limitatief voor, waarvan het spaarloon waarschijnlijk de bekendste is. In dit artikel geven we een overzicht van de verschillende eindheffingsbestanddelen die er tegenwoordig zijn. Al lezende zal men zich soms afvragen hoe de verschuldigde loonheffing bij de eindheffing wordt vastgesteld. Dit komt aan de orde in de paragraaf waarin ook de verschillende eindheffingsstarieven worden behandeld. Tenslotte zullen we aandacht besteden aan de nieuwe eindheffingsbestanddelen die in het Belastingplan 2006 zijn voorgesteld.

### **Bestanddelen waarover eindheffing kan (of moet) plaatsvinden**

Op de volgende loonbestanddelen en in de volgende situaties kan, en in sommige gevallen zelfs moet, de eindheffing worden toegepast bij:

- het opleggen van naheffingsaanslagen;
- tijdelijke knelpunten van ernstige aard;
- aangewezen publiekrechtelijke uitkeringen;
- bezwaarlijk te individualiseren loon;
- loon met een bestemmingskarakter;
- spaarloon;
- eenmaal per jaar een geschenk in natura ter gelegenheid van een algemeen erkende feestdag of het sinterklaasfeest;
- bovenmatige verstrekkingen en vergoedingen;
- regelingen voor vervroegde uittreding.

Begrippen als 'loon met een bestemmingskarakter' en 'moeilijk te individualiseren loon' zijn geen begrippen waar veel mensen een concrete voorstelling bij zullen hebben. Gelukkig geeft de Uitvoeringsregeling bij de Wet op de loonbelasting per categorie een omschrijving van wat hieronder moet worden verstaan. Hieronder bespreken we de belangrijkste categorieën.

### **Bij het opleggen van naheffingsaanslagen**

Indien blijkt dat een werkgever te weinig loonbelasting heeft afgedragen, bijvoorbeeld bij een looncontrole van de Belastingdienst, dan legt de Belastingdienst een naheffingsaanslag op. Hierbij zal de Belastingdienst er in eerste

instantie van uitgaan dat de werkgever de loonheffing niet op de werknemers zal verhalen. De Belastingdienst zal om die reden de naheffingsaanslag bruteren, waarna de werkgever de naheffingsaanslag via de eindheffing betaalt. Op deze wijze kan alles afgehandeld worden zonder de werknemers daarbij te betrekken.

Dit lijkt praktisch, maar in een aantal gevallen zal de werkgever de verschuldigde loonheffing wel op de werknemers willen verhalen, al was het maar om de brutering te voorkomen. In een dergelijke situatie zit de werkgever dus niet op afwikkeling via de eindheffing te wachten. De oplossing hiervoor is om bij de inspecteur een verzoek in te dienen om de eindheffing achterwege te laten en hem een geïndividualiseerde naheffingsaanslag te laten opleggen. Zo kan de werkgever de verschuldigde loonheffing op de werknemers proberen te verhalen en blijft de brutering voorlopig buiten de deur. Let wel, deze oplossing is alleen mogelijk als de werkgever nog niet besloten heeft de verschuldigde loonbelasting voor zijn rekening te nemen. Indien de werkgever later alsnog besluit de loonbelasting voor zijn rekening te nemen, zal op dat moment een brutering plaatsvinden. Over deze brutering is dan echter geen boete en rente verschuldigd. Voordat we verder gaan met de volgende eindheffingspost, eerst een uitstapje naar de werknemersverzekeringen. Met ingang van dit jaar geldt dat eindheffingsloon geen loon is voor de werknemersverzekeringen. In voorgaande jaren gold dit niet voor al het eindheffingsloon. Het gevolg is dat indien een loonbestanddeel onder de eindheffing wordt gebracht, hier geen premies werknemersverzekeringen over verschuldigd zijn. De enige uitzondering hierop zijn naheffingsaanslagen. De werkgever is wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd over naheffingsaanslagen die via de eindheffing worden afgerekend.

### **Bij tijdelijke knelpunten van ernstige aard**

Bij deze categorie heeft de wetgever gedacht aan situaties waarin een werkgever op grond van onvoorziene omstandigheden van technische, administratieve of arbeidsrechtelijke aard tijdelijk redelijkerwijs niet aan zijn verplichting gehouden kan worden om alle looncomponenten per werknemer juist en tijdig te verwerken. In een dergelijke situatie kan de werkgever de inspecteur verzoeken om de loonheffing in een bedrag ineens via de eindheffing af te dragen.

Overigens zien we de laatste tijd dat de staatssecretaris van Financiën de eindheffingsmogelijkheid voor tijdelijke knelpunten van ernstige aard steeds vaker gebruikt als basis voor

1

**Voorbeeld: Tijdelijke knelpunten van ernstige aard**

Uitgeverij Prinsen ontslaat zijn salarisadministrateur. Uit woede over zijn ontslag laat deze salarisadministrateur op zijn laatste werkdag het salarisadministratieprogramma crashen. Het duurt geruime tijd voordat Uitgeverij Prinsen alle gegevens voorhanden heeft om een juiste salarisadministratie te voeren. Uitgeverij Prinsen kan de inspecteur nu verzoeken gedurende deze tijd de loonheffing met een lumpsum via de eindheffing te voldoen.

2

**Voorbeeld: Bezwaarlijk te individualiseren loon 1**

Uitgeverij Prinsen verstrekt regelmatig zakelijke maaltijden aan haar werknemers. Zelfs zo vaak dat zij er meer dan 80 per jaar ontvangen. Over de maaltijden boven de 80 dient een fiscale bijtelling plaats te vinden. Uitgeverij Prinsen wil haar werknemers niet met deze kostenpost opzadelen en kiest ervoor de loonheffing over deze maaltijden via de eindheffing af te dragen.

3

**Voorbeeld: Bezwaarlijk te individualiseren loon 2**

Het is een goed gebruik bij Uitgeverij Prinsen dat de werknemers voor hun verjaardag een cadeau krijgen. Uitgeverij Prinsen vindt het ongepast dat de werknemers via hun loonstrook bekend en belast worden met de waarde van het cadeau. Daarom kiest zij ervoor de loonheffing over het cadeau via de eindheffing af te handelen.

situaties die nauwelijks als knelpunt van tijdelijke aard kunnen worden gezien. Denk bijvoorbeeld aan het besluit uit 2004 waarbij bedrijven geschenken aan niet-werknemers via de eindheffing mogen afrekenen om te voorkomen dat deze personen inkomstenbelasting zijn verschuldigd over het geschenk. En recenter nog het besluit van dit jaar om verloftijd te schenken aan de 'Nationale hulpactie voor Azië'. Ook dit is afgehandeld via de eindheffing.

**Bezwaarlijk te individualiseren loon**

Bij bezwaarlijk te individualiseren loon gaat het (nagenoeg) uitsluitend over loon dat niet in geld wordt genoten (loon in natura). De uitvoeringsregeling geeft limitatief aan welke loonbestanddelen als bezwaarlijk te individualiseren loon kunnen worden beschouwd. De meest voorkomende zijn:

- geschenken bij een jubileum van de inhoudingsplichtige of een persoonlijke feestdag van de werknemer;
- zakelijke maaltijden voorzover deze niet onbelast kunnen worden vergoed of verstrekt;
- verstrekkingen met een waarde in het economische verkeer van ten hoogste € 272 per jaar en ten hoogste € 136 per verstrekking;
- vergoedingen en verstrekkingen voor personeelsreizen, personeelsfestiviteiten en dergelijke incidentele personeelsvoorzieningen (voorzover niet onbelast mogelijk), mits de deelname daaraan openstaat voor minimaal driekwart van de werknemers.

Bij de loonbestanddelen uit de categorie bezwaarlijk te individualiseren loon heeft de wetgever gemeend dat het soms moeilijk kan zijn om de omvang van het genoten loon per werknemer vast te stellen. Dan mag de werkgever ervoor kiezen om de loonheffing over deze loonbestanddelen via de eindheffing af te dragen. De werkgever is hier dus niet toe verplicht.

**Loon met een bestemmingskarakter**

Loon met een bestemmingskarakter betreft uitkeringen die bedoeld zijn om bepaalde uitgaven te dekken. In een aantal gevallen houden deze uitgaven verband met de dienstbetrekking, maar zijn ze toch belast. Ook al zijn ze belast, men ervaart deze loonbestanddelen niet als vrij besteedbaar en ze hebben geen of nauwelijks draagkrachtverhogende werking. De loonbestanddelen met een bestemmingskarakter die via het systeem van eindheffing belast kunnen worden, zijn limitatief aangewezen. Voorbeelden hiervan zijn:

- vergoedingen van de aan- en verkoopkosten van de woning van een werknemer bij bedrijfsverplaatsing of andere zakelijke verhuizingen;
- vergoedingen van parkeer-, veer- en tolgeden tot het bedrag van de werkelijke kosten die de werknemer met zijn auto maakt voor zijn werk;
- uitkeringen en verstrekkingen tot vergoeding van door de werknemer geleden schade van tijdens de diensttijd overkomen verlies of diefstal (voorzover niet vrijgesteld).

De werkgever is verplicht het loon met een bestemmingskarakter in de eindheffing te betrekken. Er is hier dus geen keuzemogelijkheid. Verloont de werkgever per abuis de zakelijke parkeerkosten die de werknemer met zijn eigen auto maakt via de gebruikelijke weg (via de loonstrook), dan loopt de werkgever het risico van een naheffingsaanslag. Daarnaast kan de werknemer zich beroepen op het feit dat ten onrechte loonheffing is ingehouden tegen de regels van de wet in. Wellicht dat de werkgever de via de reguliere weg afgedragen belasting dan op grond van onverschuldigde betaling terug kan vragen. Overigens hebben we in de praktijk nog niet meegemaakt dat een inspecteur in een dergelijke situatie een naheffingsaanslag heeft opgelegd.

**Spaarloon**

De werkgever is eindheffing verschuldigd over het spaarloon dat een werknemer in een kalenderjaar spaart. Het maximale spaarbedrag dat in 2005 onder de eindheffing gebracht kan worden, bedraagt € 613 per jaar. Indien de

werknemer spaart in de vorm van aandelen en/of opties in de werkgever dan mag het bedrag aan spaarloon van € 613 worden verdubbeld.

### **Eenmalige geschenken**

In 2003 is de vrijstelling voor feestgeschenken en persoonlijke geschenken (ook wel 'feestdagen-regeling' genoemd) afgeschaft. Om deze pijn enigszins te verzachten, is per 2004 een eindheffingsmogelijkheid voor geschenken ter gelegenheid van sinterklaas of een andere erkende feestdag in het leven geroepen.

Voorzover de waarde van het geschenk niet meer bedraagt dan € 35 geldt een speciaal eindheffingsstarief van 15%. Deze mogelijkheid bestaat één keer per jaar en ziet alleen op geschenken in natura. De envelop met inhoud valt hier dus niet onder. Voorzover de waarde hoger is dan € 35, maar niet hoger dan € 136, kan de werkgever de eindheffingsmogelijkheid voor bezwaarlijk te individualiseren loon gebruiken.

### **Bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen**

Sinds 1 januari 2005 bestaat een nieuwe categorie waarop de eindheffing kan worden toegepast. Over bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen kan de werkgever eindheffing toepassen tot een bedrag van maximaal € 200 per maand per werknemer. De werkgever kan de inspecteur overigens ook verzoeken de eindheffing niet toe te passen.

### **Regelingen voor vervroegde uittreding**

Over VUT en prepensioen is veel gesproken en geschreven de laatste tijd. Ook de eindheffing speelt een rol in de nieuwe regelgeving over VUT en prepensioen.

Tot dit jaar waren VUT- en prepensioenregelingen fiscaal gefaciliteerd. Dit betekent dat de opbouw is vrijgesteld en de uitkering te zijner tijd belast zal zijn. Met ingang van 2005 is deze fiscale faciliteit voor VUT- en prepensioenregelingen vervallen. Door het overgangsrecht zal dit in de meeste gevallen overigens pas per 1 januari 2006 gelden. Voldoet de VUT- en prepensioenregeling niet aan de voorwaarden van de overgangsregeling, dan wordt in 2006 de werkgeversbijdrage daarin als eindheffingsbestanddeel in de loonbelasting belast tegen een tarief van 26%. Per 2011 wordt dit tarief 52%. Werknemersbijdragen zullen met ingang van 2006 slechts voor de helft aftrekbaar zijn en per 2011 helemaal niet meer. Daarnaast zullen de uitkeringen op grond van de VUT- of prepensioenregeling progressief belast zijn bij de werknemer.

Om werkgevers wat meer tijd te geven om hun pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wettelijke voorschriften kan in 2006 gebruik

### **Voorbeeld: Bezwaarlijk te individualiseren loon 2**

Het is een goed gebruik bij Uitgeverij Prinsen dat de werknemers voor hun verjaardag een cadeau krijgen. Uitgeverij Prinsen vindt het ongepast dat de werknemers via hun loonstrook bekend en belast worden met de waarde van het cadeau. Daarom kiest zij er voor de loonheffing over het cadeau via de eindheffing af te handelen.

### **Voorbeeld: Aandelen van werkgever en spaarloon**

De werknemer spaart in het kader van een spaarloonregeling € 213 per jaar. Dit betekent dat er nog ruimte is om € 400 te sparen. Wanneer de werknemer aandelen krijgt van zijn werkgever, mag hij aandelen ter waarde van maximaal € 800 sparen via het spaarloon.

worden gemaakt van een speciale regeling. Volgens deze regeling hoeft het niet langer kwalificerende gedeelte van de pensioenregeling niet in aanmerking te worden genomen als loon bij de werknemer. Het bovenmatige gedeelte kan de werkgever dan via een eindheffing van 52% in aanmerking nemen, waardoor de werknemer er niets van merkt.

### **Verskillende eindheffingstarieven**

Er bestaan drie soorten eindheffingstarieven:

- 1 het tabeltarief (gebruteerd tarief);
- 2 het enkelvoudige tarief;
- 3 het vaste tarief.

Het tabeltarief en het enkelvoudige tarief kunnen worden afgeleid uit de speciaal hiervoor vastgestelde tabellen. De hoogte van het tarief is afhankelijk van het jaarloon van de werknemer. Het jaarloon is het (eventueel herleide) jaarloon van de werknemer in het voorgaande jaar. Dit is hetzelfde jaarloon dat gebruikt wordt voor de toepassing van de tabel voor bijzondere beloningen.

### **Tabeltarief**

Het tabeltarief komt in de meeste gevallen voor. Het tarief bedraagt in 2005 maximaal 108,30%. Dit is aanmerkelijk hoger dan het toptarief in de inkomstenbelasting van 52%, omdat bij de vaststelling van dit tarief rekening is gehouden met een brutering.

Het tabeltarief wordt toegepast in de volgende eindheffingsgevallen:

- naheffingsaanslagen;
- loon bij tijdelijke knelpunten van ernstige aard;
- aangewezen publiekrechtelijke uitkeringen;
- de loonbestanddelen die zijn aangewezen als moeilijk individualiseerbaar (behalve personeelsfeesten).

### **Enkelvoudig tarief**

Toepassing van het enkelvoudige tarief betekent dat geen brutering plaatsvindt, zodat het reguliere tarief kan worden gehanteerd. Het maximale enkelvoudige eindheffingstarief in

4

5

6

**Voorbeeld: Bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen**

Uitgeverij Prinsen heeft een vaste onkostenvergoedingsregeling. Na een controle van de Belastingdienst blijkt dat de vaste onkostenvergoeding € 50 bovenmatig is. De Belastingdienst legt hiervoor een naheffingsaanslag op. Uitgeverij Prinsen kiest ervoor de belasting voor haar rekening te nemen. Over deze naheffingsaanslag zijn in principe ook premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Echter nu het bovenmatige bedrag per werknemer minder dan € 200 bedraagt, kan Uitgeverij Prinsen eindheffing toepassen, met als gevolg dat er geen premies werknemersverzekeringen zijn verschuldigd. Immers, over eindheffingsloon hoeven geen premies werknemersverzekeringen te worden betaald.

7

**Voorbeeld: Vaststelling eindheffing**

Uitgeverij Prinsen geeft terzake van haar 25-jarig jubileum aan alle 500 werknemers een cadeau en wil de verschuldigde belasting hierover via de eindheffing afdragen. Het gemiddelde belastingtarief van de 500 werknemers bedraagt 42%. In plaats van per individuele werknemer het juiste eindheffingstarief vast te stellen, past Uitgeverij Prinsen het gemiddelde tarief van 42% op de cadeaus toe en draagt de belasting via de eindheffing af.

2005 bedraagt daarom 52%.

Het enkelvoudige tarief wordt gebruikt voor:

- loon in natura met een bestemmingskarakter;
- het niet onder de vrijstelling vallende deel van aan de werknemers verstrekte personeelsreizen.

**Vast tarief**

Het vaste tarief bestaat in 2005 uit drie varianten: 15%, 25% en 26%. Het tarief van 25% is van toepassing voor het spaarloon, het tarief van 26% voor de vut- en prepensioenregelingen en het tarief van 15% voor de geschenken die eenmaal per jaar worden gegeven ter gelegenheid van een nationale feestdag of sinterklaas met een maximum van € 35.

Met ingang van het jaar 2006 zullen bovenstaande vaste tarieven wellicht aangevuld worden met de vaste tarieven 52%, 45% en 75%.

Deze laatste twee tarieven zien op de in het Belastingplan 2006 nieuw voorgestelde eindheffingsbestanddeel, namelijk verstrekkingen aan anderen dan de eigen werknemers. Hierover later meer.

**Vaststelling van de eindheffing**

Om het juiste bedrag aan eindheffing af te dragen, zal de werkgever in beginsel per werknemer moeten vaststellen welk eindheffingstarief van toepassing is. De hoogte van het tarief is immers afhankelijk van het jaarloon van de werknemer. Zeker als het om veel werknemers gaat kan dit een bewerkelijke klus zijn. In de praktijk wordt vaak volstaan met een globale benadering van de af te dragen belasting. Met ingang van 2005 heeft deze praktijk een wettelijke basis gekregen. De werkgever

mag de loonheffing globaal vaststellen, zodat deze redelijkerwijs overeenkomt met de verschuldigde belasting. Werkgevers kunnen de verschuldigde eindheffing baseren op het marginale belastingtarief van een omvangrijke groep. Bijvoorbeeld door het te baseren op het gemiddelde van de belastingpercentages volgens de tabel voor bijzondere beloningen in dat jaar.

**Belastingplan 2006**

Bij de bespreking van de eindheffing terzake van tijdelijke knelpunten van ernstige aard is het besluit van de staatssecretaris aangehaald waarbij het bedrijven wordt toegestaan de belasting over geschenken aan niet-werknemers via de eindheffing af te rekenen. Hierdoor wordt voorkomen dat deze personen inkomstenbelasting over het geschenk moeten betalen. Deze mogelijkheid gaat ook gelden voor spaarpunten en goederen en diensten in de promotionele sfeer. In het Belastingplan 2006 is voorgesteld om dit besluit een wettelijke basis te geven.

Het voorstel is om de eindheffing op dergelijke geschenken toe te passen indien de waarde van de verstrekking binnen bepaalde grenzen blijft. Waarschijnlijk zal aangesloten worden bij de grens van € 136 per verstrekking en de grens van € 272 per jaar, zoals we die eerder zijn tegengekomen. Deze grenzen zullen niet gelden voor spaarpunten en goederen en diensten in de promotionele sfeer.

Bij de voorgestelde tariefstelling is overigens wel iets opvallends aan de hand. Bedraagt de waarde van het geschenk minder dan € 136, dan wordt het eindheffingspercentage vastgesteld op 45%. Dit komt ongeveer overeen met het gemiddelde enkelvoudige tarief van 42%. Voor verstrekkingen met een hogere waarde wordt het eindheffingspercentage gesteld op 75%. Dit percentage komt ongeveer overeen met de brutering van een gemiddeld marginaal tarief van 42%.

Waarom in het ene geval bij de vaststelling van het tarief wordt uitgegaan van een brutering en in het andere geval niet, is voor ons een raadsel.

**Conclusie**

Het systeem van de eindheffing brengt met zich mee dat over bepaalde loonbestanddelen verschuldigde loonheffing voor rekening komt van de werkgever in plaats van de werknemer. Deze eindheffingsbestanddelen komen ook niet op de loonstrook en jaaropgave van de werknemer. Bijkomend voordeel is dat over eindheffingsbestanddelen in beginsel geen premies werknemersverzekeringen zijn verschuldigd. We constateren dat de eindheffing een onderdeel van de belastingheffing is dat in beweging blijft. De eindheffingsmogelijkheden worden uitgebreid en situaties die in de uitvoeringspraktijk zijn ontstaan worden wettelijk vastgelegd.