**10. Eindheffing, afdrachtverminderingen en WTL**

Opgave 10.1

1. Overeenkomsten tussen eindheffing en afdrachtverminderingen:

* Beide komen alleen in het collectieve deel van de loonaangifte voor.
* Beide gaan volledig buiten de werknemer om.
* Beide komen niet ten laste of ten goede aan de werknemer.
* Beide zien we niet terug op de loonstaat, de salarisstrook en de jaaropgaaf die de werknemer ontvangt.

2. De inhoudingsplichtige is verplicht eindheffing toe te passen bij:

* overschrijding van de vrije ruimte;
* publiekrechtelijke uitkeringen;
* naheffingsaanslagen;
* werkgeversbijdragen voor vut en prepensioen;
* doorlopend afwisselend gebruik van een bestelauto;
* excessieve vertrekvergoeding;
* backservice voor hoge pensioenen;
* tijdelijke maatregel voor hoge lonen.

3. Het enkelvoudig tarief eindheffing komt overeen met het gewone schijventarief. Het tabel-tarief is een gebruteerde vorm van het enkelvoudige tarief.

4. Dat is een pseudo-eindheffing tegen een percentage van 75%.

5. Voor de afdrachtvermindering S&O-werk is een verklaring van RVO.nl nodig.

6. Ten minste een volledige kalendermaand voor ingang van de S&O-verklaring.

7. RVO.nl corrigeert de S&O-verklaring als achteraf blijkt dat de werkgever minder uren, kosten of uitgaven heeft besteed aan speur- en ontwikkelingswerk dan overeenstemt met de S&O-verklaring.

8. Wet tegemoetkomingen loondomein.

9. Nee. De voorwaarde van 1248 verloonde uren per jaar geldt ook als de werknemer in de loop van het jaar in dienst komt of uit dienst treedt. De 1248 uren worden niet evenredig verminderd. UWV bepaalt op basis van de polisadministratie of aan de ureneis voldaan wordt.

10. Als er recht bestaat op jeugd-LIV én op LKV, dan betaalt de Belastingdienst beide uit. Dat is anders dan bij de combinatie LIV + LKV.

11. - De werkgever beschikt voor deze werknemer over een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.

- In de loonaangifte geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen. Hij doet dit door de indicatie voor het desbetreffende LKV op ‘ja’ te zetten.

Opgave 10.2

1. Eindheffing is die vorm van loonbelasting en premies volksverzekeringen die voor rekening van de werkgever komt en niet ingehouden wordt op het loon.

2. Naast de 80%-eindheffing bij overschrijding van de vrije ruimte zijn er de volgende eindheffingsmogelijkheden:

* aangewezen publiekrechtelijke uitkeringen;
* naheffingsaanslagen;
* knelpunten van tijdelijke aard;
* werkgeversbijdragen bij bepaalde vut- en prepensioenregelingen;
* verstrekkingen aan anderen dan eigen werknemers;
* goederen of diensten in de promotionele sfeer en voordelen uit spaarsystemen;
* ter beschikking gestelde bestelauto met wisselend gebruik;
* excessieve vertrekvergoedingen.

3. Het tabeltarief in de eindheffing voor anonieme werknemers bedraagt 108,3%.

4. Met ingang van 2018 is het hoogste schijventarief 51,95% in plaats van 52%.    
Het vaste eindheffingstarief van 52% geldt nog wel in deze drie gevallen:

1. voor anonieme werknemers
2. voor de afkoop van lijfrenten
3. voor de pseudo-eindheffing RVU-regeling

In sommige administratie- of aangiftesoftware zijn de tarieven voor anonieme werknemers en voor de afkoop van lijfrenten gekoppeld aan het percentage van het hoogste schijventarief. Dat is in 2018 dus 51,95%. Omdat de Belastingdienst pas laat bekendmaakte dat het tarief van 52% voor anonieme werknemers en afkoop van lijfrenten blijft gelden, konden de softwareontwikkelaars dit niet op tijd aanpassen. De inhoudingsplichtige mag daarom in 2018 het nieuwe tarief van 51,95% ook gebruiken voor anonieme werknemers en voor de afkoop van lijfrenten.  De Belastingdienst legt daarvoor geen correctieverplichtingen of naheffingen op.

***Let op!*** Dit geldt niet voor de pseudo-eindheffing RVU-regeling. De werkgever past hiervoor dus een eindheffing van 52% toe.

5. De inhoudingsplichtige mag de afdrachtverminderingen in mindering brengen op de af te dragen loonbelasting en premie volksverzekeringen. Het is een werkgeversvoordeel.

6. De maximale duur van een S&O-verklaring bedraagt 3 tot 12 kalendermaanden.

7. Het doel van deze afdrachtvermindering is het verbeteren van de werkgelegenheid en de positie van de Nederlandse scheepvaart door het verlichten van de loonkosten.

8. Onderdelen van de WTL:

* het Lage inkomensvoordeel (LIV);
* het jeugd-LIV;
* de Loonkostenvoordelen (LKV).

9. Het gemiddeld uurloon is € 17.005 / 1700 uur = € 10,00. De vergoeding LIV is € 1,01 per uur en het totale LIV € 1.717.

10. a. Het uit te keren bedrag is 2200 x € 0,28 = € 616. Het jaarbedrag is echter gemaximeerd op € 582,40.

b. Als basis dienen de gegevens in de polisadministratie. Bij de loonaangifte hoeft geen extra informatie te worden verschaft. Maar uiteraard moet de basisinformatie, zoals het aantal verloonde uren, wel juist zijn.

11. Voor LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden.

Opgave 10.3

1. Loonheffing is een ruimer begrip dan eindheffing. Het is de combinatie van loonbelasting en premie volksverzekeringen, ongeacht voor wiens rekening deze heffing komt (overigens meestal voor rekening van de werknemer). Eindheffing is een beperkter begrip. Het gaat ook om de combinatie van loonbelasting en premie volksverzekeringen, maar eindheffing is altijd voor rekening van de inhoudingsplichtige.

2. Soorten eindheffingstarieven in de loonbelasting:

* (gebruteerd) tabeltarief;
* enkelvoudig tarief;
* vast tarief;
* vast bedrag.

3. Bij de eindheffing is er bij gebruikmaking van de heffingskorting een extra schijf voor een jaarloon tot € 6.196 waarbij 0% eindheffing is verschuldigd (2018). Dit geldt zowel voor werknemers beneden de AOW-leeftijd als voor degenen vanaf die leeftijd.

4. Het vaste eindheffingstarief van 80% wordt toegepast voor zover bij de WKR de vrije ruimte wordt overschreden.

5. Het moet worden verdeeld over de loonaangiftetijdvakken, dus bij maandloon 12 x € 25 afdragen.

6. Over het gemiddelde uurloon voor de loonheffing, zo nodig verminderd met loon uit vroegere dienstbetrekking, ZW-uitkeringen en betalingen tijdens ziekte.

7. De afdrachtvermindering S&O-werkzaamheden bedraagt 32% van het S&O-loon tot € 350.000 en 14% over het S&O-loon dat hoger is dan € 350.000. Als de werkgever een ‘technostarter’ is, wordt het percentage van 32% verhoogd tot 40% (cijfers 2018).

8. Deze wet is bedoeld om specifieke groepen werknemers betere kansen te bieden op de arbeidsmarkt. De werkgever wordt namelijk via een tegemoetkoming gestimuleerd de werknemer in dienst te nemen.

9. a. Nee. Dit geldt niet voor het LIV, wel voor het LKV.

b. In september 2019.

10. Loonkostenvoordelen:

- LKV oudere werknemer;

- LKV arbeidsgehandicapte werknemer;

- LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden;

- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

11. De aanvraag moet door de werknemer worden ingediend bij UWV of bij de gemeente. Dit moet binnen 3 maanden na indiensttreding gebeuren. De werknemer kan zijn werkgever ook machtigen om de doelgroepverklaring aan te vragen. De verklaring moet bij de loonadministratie worden bewaard.

Opgave 10.4

1. c. komt de loonbelasting en premie volksverzekeringen voor rekening van de werkgever

d. wordt de loonheffing niet ingehouden op het loon van de werknemer

e. zijn geen premies werknemersverzekeringen en Zvw-bijdrage verschuldigd

2. a. bedraagt de vertrekvergoeding meer dan het toetsloon

b. moet de vertrekvergoeding worden opgenomen in de gewone loonaangifte en de pseudo-eindheffing daarnaast via een losse aangifte

d. zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd

3. c. vereisen geen toestemming van de Belastingdienst

d. zijn er alleen voor zeevaart en voor speur- en ontwikkelingswerk

4. b. kan binnen een loontijdvak de loonheffing niet negatief zijn

c. kan een gelijkgestelde ook tot de doelgroep voor afdrachtvermindering horen

d. mag ook verrekend worden met de loonheffing voor werknemers voor wie geen afdrachtvermindering geldt

5. a. alleen in het collectieve deel van de loonaangifte

6. b. bedraagt 40% voor een zeevarende die in de EU woont

e. wordt niet beïnvloed door een verlofperiode of een ziekteperiode

7. a. de werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen

b. de werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon

d. de werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt

8. a. de werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen

b. de werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumloon voor zijn leeftijd

d. de werknemer is op 31 december van het voorgaand jaar 18, 19, 20 of 21 jaar

Opgave 10.5

1. b. kan in mindering worden gebracht op de af te dragen loonheffing van de andere werknemers

2. a. mag afdrachtverminderingen verrekenen met op haar loon ingehouden loonheffing

c. mag haar loon niet meetellen voor het S&O-loon

d. mag voor haar geen S&O-afdrachtvermindering claimen

3. c. kan zo nodig worden verrekend in alle maanden van het jaar

4. b. is in een aantal gevallen verplicht, in andere situaties heeft de werkgever een keuzemogelijkheid

5. b. 51,95%6.

d. zowel loonheffing berekend via de tabel bijzondere beloningen als 75% pseudo-eindheffing

7. a. de wegens ziekte niet gewerkte, maar wel uitbetaalde uren

c. de gewerkte en uitbetaalde overuren

8. b. het jaarloon wordt gedeeld door het aantal verloonde uren

Opgave 10.6

1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Nooit eindheffings-loon** | **Altijd eindheffings-loon** | **Keuze voor eindheffings-loon** |
| Hogere km-vergoeding dan € 0,19 binnen de vrije ruimte |  |  | x |
| Loon uit vroegere dienstbetrekking | x |  |  |
| Overschrijding van de vrije ruimte |  | x |  |
| Publiekrechtelijke uitkering |  | x |  |
| Ter beschikking gestelde auto van de zaak | x |  |  |
| Tijdelijk knelpunt van ernstige aard |  |  | x |
| Vergoeding voor criminele activiteiten | x |  |  |
| Verstrekking aan anderen dan de eigen werknemers |  |  | x |
| Werkgeversbijdrage voor prepensioen |  | x |  |

2.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eindheffingstarief** | **40,85%** | **45%** | **52%** | **69%** | **75%** | **80%** | **€ 300** |
| Administratieve problemen, waardoor er een tijdelijk knelpunt is van ernstige aard; loon voor een werknemer met een jaarloon van € 50.000 |  |  |  | x |  |  |  |
| Doorlopend afwisselend gebruik van een bestelauto |  |  |  |  |  |  | x |
| Naheffing over een bedrag van € 500 aan een werknemer met een jaarloon van € 50.000, waarbij de werkgever aannemelijk maakt dat het om brutoloon gaat | x |  |  |  |  |  |  |
| Overschrijding van de vrije ruimte met € 1.000 |  |  |  |  |  | x |  |
| Pseudo-eindheffing wegens een regeling voor vervroegd uittreden |  |  | x |  |  |  |  |
| Relatiegeschenk van € 100 voor een zakenrelatie |  | x |  |  |  |  |  |
| Relatiegeschenk van € 200 voor een zakenrelatie |  |  |  |  | x |  |  |

3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Afdrachtvermindering** | **S&O-werk** | **Zeevaart** |
| S&O-verklaring van RVO.nl nodig | x |  |
| 32% over loon tot € 350.000 en 14% over het meerdere | x |  |
| 40% over loon EU-inwoner en 10% over loon niet-EU-inwoner |  | x |
| Afdrachtvermindering loopt door zolang aan de voorwaarden wordt voldaan |  | x |
| Combinatie met andere afdrachtvermindering niet toegestaan | x | x |
| De Wet zeevarenden is van toepassing |  | x |
| Hogere afdrachtvermindering voor starters | x |  |
| Minimaal 3 en maximaal 12 kalendermaanden per jaar | x |  |
| Na afloop van het jaar de loonkosten doorgeven aan RVO.nl | x |  |
| Per loontijdvak mag de loonheffing samen met de eindheffing niet negatief worden | x | x |
| Verrekening in een ander loontijdvak niet toegestaan |  | x |
| Verrekening via de loonaangifte | x | x |

Opgave 10.7

1. Loon Flora Frijters:

De werkgever kan de vergoedingen aanwijzen als eindheffingsloon. Dan geldt het volgende.

1. De vergoeding van € 0,19 voor woon-werkverkeer en per zakelijke kilometer is bij aanwijzing als eindheffingsloon een gerichte vrijstelling en mag dus onbelast worden vergoed; omdat het een gerichte vrijstelling is, komt het bedrag niet ten laste van de vrije ruimte.
2. Boven € 0,19 per km is loon; mag als eindheffingsloon worden aangewezen en aan de vrije ruimte worden toegerekend. Ook een combinatie van werknemersloon en toerekenen aan de vrije ruimte is toegestaan.
3. De vergoeding is vrijgesteld.
4. Een geschenk is loon; de waarde mag via aanwijzing als eindheffingsloon aan de vrije ruimte worden toegerekend.  
   Voor zover de belaste loonbestanddelen de vrije ruimte overschrijden en met 80% eindheffing worden belast, komt de heffing voor rekening van de werkgever. Deze hoeft hierover geen premies voor de werknemersverzekeringen af te dragen. Evenmin is de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zvw verschuldigd.

2. De RVU-regeling valt niet onder de overgangsregeling omdat deze na 1 januari 2005 in het leven is geroepen. Daarom mag geen gebruik worden gemaakt van de omkeerregeling, maar is de aanspraak belast. Er is sprake van verplichte eindheffing over deze werkgeversbijdrage tegen een vast percentage van 52%.

3. De vertrekvergoeding is te beschouwen als loon uit vroegere dienstbetrekking, waarover geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. De overige loonheffingen moeten wel worden ingehouden respectievelijk afgedragen.

4. Evenals bij Flora zijn over het bedrag loonbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw verschuldigd. Uiteraard wordt wel rekening gehouden met het maximumbijdrageloon voor de Zvw. Naast deze reguliere afdrachten is echter voor Arthur nog verschuldigd een zogenoemde pseudo-eindheffing. De vertrekvergoeding is namelijk hoger dan een jaarloon en tevens hoger dan € 540.000, zodat er sprake is van een excessieve vertrekvergoeding. Clean Services is over het excessieve deel een percentage van 75% verschuldigd. Deze pseudo-eindheffing wordt niet opgenomen in de gewone loonaangifte over november, maar hiervoor moet afzonderlijk aangifte worden gedaan.

Opgave 10.8

1. Nee. De S&O-verklaring moet worden aangevraagd bij de Rijkdienst voor Ondernemend Nederland RVO.nl.

2. Er hoeft niet alleen naar de loonheffing van Christa te worden gekeken. Als het totale bedrag aan loonheffing van alle werknemers € 400 of meer bedraagt, kan de afdrachtvermindering S&O geheel worden verrekend bij de loonaangifte van juli.

3. De afdrachtvermindering mag slechts in mindering worden gebracht op het af te dragen bedrag aan loonbelasting en premie volksverzekeringen. De premie werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke Zvw-bijdrage mogen hiervoor niet worden gebruikt. Daarom kan in oktober van het totaal van € 5.000 slechts € 3.000 afdrachtvermindering S&O-werk worden verrekend.

4. Voor de afdrachtvermindering bestaat geen leeftijdsgrens, zodat deze ook voor een 68-jarige werknemer kan worden genoten.

5. Nu aan het einde van de S&O-periode een deel van de afdrachtvermindering S&O niet verrekend kan worden, mag de werkgever het restant verrekenen met alle tijdvakken in het kalenderjaar als in die tijdvakken nog ruimte voor is. In geval van reeds ingediende loonaangifte(n) moet een correctie worden ingediend voor de eerder ingediende aangifte(n).

Opgave 10.9

1. Loon Ria v.d. Heuvel:

De hoofdregel is dat het loon belast is bij de werknemer. Maar de werkgever kan bepaalde vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen als eindheffingsloon. Dan geldt het volgende.

1. Het maandloon behoort tot het loon voor de loonheffing en is belast volgens de witte maandtabel.
2. De vakantiebijslag behoort tot het loon voor de loonheffing. Clean Services bv moet het bedrag van € 1.400 belasten volgens de witte tabel voor bijzondere beloningen.
3. Het bedrag van € 1.500 telt niet mee voor de loonheffingen, dus ook niet voor de loonbelasting en premie volksverzekeringen.
4. De 6 zakelijke maaltijden zijn wel loon, maar mogen als eindheffingsloon worden aangewezen en dan als gerichte vrijstelling onbelast worden verstrekt. De andere 6 maaltijden hebben geen zakelijk karakter en vormen loon tot een bedrag van 6 x € 3,35 = € 20,10; dit bedrag mag desgewenst als eindheffingsloon worden aangemerkt en aan de vrije ruimte worden toegerekend.
5. De bovenmatige kostenvergoeding van € 75 is loon; mag desgewenst als eindheffingsloon worden aangewezen en aan de vrije ruimte worden toegerekend. Voor de zakelijke kostenvergoeding van eveneens € 75 is bij aanwijzing als eindheffingsloon sprake van een gerichte vrijstelling, zodat het bedrag niet ten laste komt van de vrije ruimte: kosten van tijdelijk verblijf bij een ambulante werknemer en eventueel intermediaire kosten.

2. Bij Ria’s loon wordt geen bedrag geteld voor de bestelauto van de zaak. De regeling voor privégebruik is niet van toepassing. Controleerbaar is dat privégebruik niet mogelijk is.

3. Dit zou het geval zijn in de volgende situatie:

* de bestelauto wordt afwisselend door meer werknemers gebruikt;
* deze werknemers mogen de auto ook privé gebruiken; m.a.w. hij blijft ’s avonds niet op het bedrijf achter;
* door het onregelmatig afwisselend gebruik is de normale regeling voor privégebruik niet toepasbaar; (deze moet wel toegepast worden als werknemer A de auto in de oneven weken mag gebruiken en werknemer B in de even weken);
* in elk loontijdvak moet een evenredig deel van het jaarbedrag van € 300 in de eindheffing worden betrokken. Hiervoor is in het collectieve deel van de loonaangifte een aparte rubriek aanwezig: Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto.

4. Clean Services bv moet als volgt handelen:

* In de algemene voorwaarden meedelen dat over relatiegeschenken eindheffing wordt toegepast (of dit meedelen aan de ontvanger van het geschenk).
* Omdat het geschenk de norm van € 136 overschrijdt, moet 75% eindheffing in plaats van 45% worden afgedragen.
* Aangifte moet worden gedaan in het collectieve deel van de loonaangifte in de rubriek Eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard.

NB. Aanwijzing als eindheffingsloon binnen de werkkostenregeling is in principe niet toegestaan.

Opgave 10.10

1. In principe is alleen belast via de witte maandtabel:

a. Loon € 2.150.

2. De volgende posten verlagen het tabelloon:

c. Pensioenpremie werknemer € 70.

d. Premie WIA-hiaat € 20.

3. Hoofdregel is heffing bij de werknemer. Maar de werkgever kan de reiskostenvergoeding aanwijzen als eindheffingsloon. Het bedrag van € 45 mag dan onbelast worden vergoed, omdat het binnen de vrijgestelde norm voor de vaste reiskostenvergoeding blijft. Maximaal is vrijgesteld 214 x 16 km x € 0,19 gedeeld door 12 maanden = € 54,21 per maand.

4. Manieren waarop het kerstpakket in de loonheffing kan worden betrokken.:

* € 100 bij Angelo belasten via de witte tabel voor bijzonder beloningen;
* Idem, maar eerst het bedrag van € 100 bruteren, zodat de heffing in feite voor werkgever is;
* € 100 beschouwen als eindheffingsloon en toerekenen aan de vrije ruimte; bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd;
* Een combinatie van deze mogelijkheden;

5. Nee. Tot het loon behoren de volgende posten:

* De gereden kilometers. Indien de werknemer met zijn privé-auto zakelijke reiskosten maakt, mag de werkgever deze kosten tot maximaal € 0,19 per kilometer vergoeden. In totaal heeft Kees 10.800 zakelijke kilometers gereden. Onbelast te vergoeden: 10.800 x € 0,19 = € 2.052. Hij krijgt voor de kilometers vergoed € 240 + € 1.680 = € 1.920. De kilometervergoeding is niet bovenmatig, want deze blijft binnen de gerichte vrijstelling van € 0,19 per kilometer. Er is zelfs nog een marge van € 132.
* Het parkeergeld. De Slagboom bv mag echter de volledige € 0,19 per kilometer aan Kees vergoeden. Een bedrag van € 132 (zie hierboven) voor parkeerkosten kan onbelast aan Kees worden uitgekeerd, zodat € 180 min € 132 = € 48 als loon moet worden beschouwd. Desgewenst kan dit bedrag als eindheffing aan de vrije ruimte worden toegerekend.
* De boete voor te hard rijden. Deze dient bij Kees als belast loon te worden uitbetaald (bijzondere tabel). Ook hier gaat De Slagboom bv in de fout. De vergoeding voor een boete mag niet als eindheffingsloon aan de vrije ruimte worden toegerekend.

6. Ja. Bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen vormen altijd loon; maar zo'n bedrag mag desgewenst als eindheffingsloon worden aangemerkt (en aan de vrije ruimte worden toegerekend als deze toereikend is).

Opgave 10.11

1. Onjuist. Op de werkplek verstrekte consumpties zijn onbelast (ook buiten werktijd). Maar een vergoeding voor consumpties is loon. Dus € 2,75 per week is loon. De werkgever mag er wel voor kiezen dit bedrag als eindheffingsloon aan te wijzen..

2. Onjuist. De maaltijden vormen een onderdeel van tijdelijke verblijfskosten en zijn onbelast. De werkelijke kosten kunnen vrij aan de werknemer worden vergoed. Mits aangewezen als eindheffingsloon, is er sprake van een gerichte vrijstelling. (Als het 20-dagen criterium van toepassing zou zijn, is de werknemer niet meer ambulant; dan geldt de vrijstelling niet meer).

3. Onjuist. € 100 is loon; mag desgewenst als eindheffingsloon worden aangemerkt. Bij overschrijding van de vrije ruimte geldt een tarief van 80% eindheffing.

4. Juist. (Het gaat om het totaal door Peter bij werkgever Champs bv gewerkte aantal uren en zijn totale jaarloon.)

5. Onjuist. Er is geen uitzondering voor stagiairs. Ook als ze werken in een fictieve dienstbetrekking, kan het LIV van toepassing zijn. Voor de ZW zijn stagiairs wel werknemers. Wel is de kans aanwezig dat niet aan de voorwaarde van het gemiddelde uurloon wordt voldaan, waardoor geen recht bestaat op LIV.

Opgave 10.12

1. Maandsalaris € 2.500 + Bovenmatig deel van de onkostenvergoeding € 180 -/- Spaarbedrag levensloopregeling € 100 = € 2.580.

2. Voor de levensloopregeling geldt de omkeerregel. Met andere woorden: werknemersbijdragen zijn aftrekbaar en werkgeversbijdragen hoeven niet te worden bijgeteld. Op het moment dat er bedragen opgenomen worden van de levenslooprekening zijn alle loonheffingen verschuldigd.

3. Indien de werkgever eindheffing toepast, vindt dat plaats over € 180, het belaste deel van de kostenvergoeding. Deze € 180 mag worden toegerekend aan de vrije ruimte; bij overschrijding van de vrije ruimte bedraagt het eindheffingspercentage 80%.

4. Hoewel vergoedingen voor schade aan privé-eigendommen, ontstaan in verband met de dienstbetrekking, vrij zijn, geldt dit niet voor schade aan de privéauto, omdat hiervoor een maximale vergoeding van € 0,19 per km wordt ontvangen. De vergoeding is belast.

5. Het bedrag van € 1.830 vormt loon voor de werknemer; mag desgewenst als eindheffingsloon worden aangewezen en indien mogelijk aan de vrije ruimte worden toegerekend.

6. Nee. Van Oost bv heeft niet juist gehandeld. Bedrijfsfitness is alleen vrij voor het eigen personeel als dit *op de werkplek* plaatsvindt. In andere situaties vormt de verstrekking loon voor de werknemer; mag aan de vrije ruimte worden toegerekend.

7. Het belaste bedrag bijtellen bij het periodeloon; of aanwijzen als eindheffingsloon en toekennen aan de vrije ruimte (bij overschrijding van de vrije ruimte is 80% eindheffing verschuldigd).

Opgave 10.13

1. Gevraagd wordt het loon waarover loonbelasting / premie volksverzekeringen moet worden afgedragen. Art. 9 Wet LB 1964 duidt aan dat de belasting wordt geheven over het belastbare loon. Art. 10 lid 1 Wet LB 1964 geeft aan dat loon al hetgeen is dat uit een dienstbetrekking wordt genoten. In casu betreft het:

1. Maandloon: € 1.800 is loon in geld en behoort tot het loon voor de loonheffing.
2. Omzetbonus: € 240. Hiervoor geldt hetzelfde.
3. Maaltijden: Art. 13 lid 3 letter a Wet LB 1964 geeft aan dat bij ministeriële regeling waarderingsregels worden gesteld voor voorzieningen die op de werkplek gebruikt of verbruikt worden. Een uitwerking hiervan vinden we in art. 3.8 Uitv.reg. LB 2011. Hier is geregeld dat in bedrijfskantines verstrekte warme maaltijden tot de vrije verstrekkingen behoren voor zover de waarde hoger is dan € 3,35 (2018). Dat houdt in dat de eerste € 3,35 belast is. Tot het loon wordt gerekend 16 x € 3,35 = € 53,60. In principe is dit loon voor de werknemer. Maar dit bedrag mag door de werkgever ook als eindheffingsloon worden aangewezen en worden ondergebracht in de vrije ruimte.
4. Kleding: Volgens art. 13 Wet LB 1964 moet loon in natura worden belast voor de waarde in het economisch verkeer. Een nihilwaardering geldt voor werkkleding ingevolge art. 3.7 lid 1 letter b Uitv.reg. LB 2011. Het kostuum voldoet echter niet aan één van de hier genoemde criteria om gebruik te kunnen maken van deze nihilwaardering. De economische waarde van € 250 is loon voor de werknemer. Dit bedrag mag desgewenst als eindheffingsloon worden aangewezen en worden ondergebracht in de vrije ruimte.
5. Geschenk: Ook een geschenk in natura valt onder het ruime loonbegrip. Dit zou alleen anders zijn als het geschenk niet werd verstrekt op grond van de relatie werkgever-werknemer. Dit zou het geval zijn onder de volgende (cumulatieve) voorwaarden:

* De werkgever geeft een persoonlijke attentie in situaties waarin ook anderen zo'n attentie zouden geven.
* De werkgever geeft geen geld of een waardebon.
* De factuurwaarde (inclusief btw) van de attentie is maximaal € 25.

Gelet op het bovenstaande vormt het geschenk loon voor de werknemer. Dit bedrag mag eventueel als eindheffingsloon worden aangewezen.

2. Op grond van art. 27 Wet LB 1964 is het uitgangspunt dat de loonbelasting via inhouding voor rekening komt van de werknemer en dat de inhoudingsplichtige deze op aangifte moet afdragen. In art. 27a Wet LB 1964 wordt hiervoor een uitzondering gemaakt voor de eindheffingsbestanddelen van art. 31 Wet LB 1964.

1. Maandloon: Witte maandtabel conform art. 25 lid 2 Wet LB 1964 en de Regeling loonbelasting- en premietabellen 1990 (niet in de wettenbundel).
2. Omzetbonus: Witte tabel bijzondere beloningen op grond van art. 26 lid 1 Wet LB 1964. Of toepassen van de herrekeningsmethode. (Zie par. 19.5.6.1 Loonalmanak).
3. Maaltijden: Witte maandtabel of aanwijzen als eindheffing (en zo mogelijk toerekenen aan de vrije ruimte).
4. Kleding: Witte tabel bijzondere beloningen. Of aanwijzen als eindheffing (en zo mogelijk toerekenen aan de vrije ruimte).
5. Geschenk: Witte tabel bijzondere beloningen. Of aanwijzen als eindheffing (en zo mogelijk toerekenen aan de vrije ruimte).

3. De overeenkomst is dat beide onder de eindheffing vallen, dus voor rekening van de inhoudingsplichtige komen. Maar er is een duidelijk verschil in percentage. Het tabeltarief uit art. 31 lid 2 letter a Wet LB 1964 wordt ook wel gebruteerd tabeltarief genoemd. Via het schijventarief eindheffing loopt het tabeltarief tot maximaal 108,10% eindheffing. Het enkelvoudig tarief uit art. 31 lid 2 letter d Wet LB 1964 loopt tot maximaal 51,95% eindheffing en vertoont veel overeenkomst met het schijventarief waarmee de witte periodetabellen zijn opgebouwd.

Opgave 10.14

1. De werkzaamheden staan omschreven in art. 1 lid 1 letter p WVA (Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen). In art. 1 lid 3 WVA staan uitzonderingen vermeld, evenals in art. 2 van de Regeling S&O-afdrachtvermindering.

2. De aanvraag moet worden ingediend bij het Ministerie van Economische Zaken conform art. 22 lid 2 WVA. De instantie die de aanvraag behandelt is de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl).

3. De afdrachtvermindering heeft betrekking op de loonbelasting en de premie volksverzekeringen. Dit staat in art. 3 lid 1 WVA.

4. Een S&O-verklaring wordt verkregen voor minimaal 3 en maximaal 12 maanden. Het aantal verklaringen bedraagt maximaal 3 per kalenderjaar, waarbij de perioden van de verklaringen elkaar niet mogen overlappen. Dit blijkt uit art. 22 lid 1 WVA.

5. RVO.nl berekent op basis van art. 23 lid 5 WVA het gemiddeld S&O-uurloon aan de hand van de gegevens in de Polisadministratie. Hierbij is het uitgangspunt het in 2016 (T-2) betaalde gemiddelde loon voor S&O-werk, afgerond op € 1 naar boven.

6. Het totaalbedrag is 12.000 uren à € 35 = € 420.000. Samen met de kosten en uitgaven wordt dit € 570.000. De afdrachtvermindering bedraagt 32% van € 350.000 + 14% van € 220.000 = € 142.800. Dit op grond van art. 23 lid 3 WVA.

7. Per maand (lopend van februari tot en met oktober) is de maximale afdrachtvermindering € 142.800 / 9 = € 15.867 (gebaseerd op art. 21 lid 2 WVA). Dit bedrag mag in mindering worden gebracht op de af te dragen loonbelasting en premie volksverzekeringen.

8. Nee, conform art. 3 lid 1 WVA niet op de premies werknemersverzekeringen en op de Zvw-bijdrage. Wel op de loonbelasting (dus ook op de eindheffing) en op de premie volksverzekeringen.

9. Ja. Art. 21 lid 3 WVA zegt: Ingeval na afloop van de periode waarop de S&O-verklaring betrekking heeft een nog niet verrekend bedrag aan S&O-afdrachtvermindering resteert, wordt dit bedrag verrekend met de loonbelasting en de premie voor de volksverzekeringen die zijn verschuldigd over een aangiftetijdvak dat is geëindigd of nog gaat eindigen in het kalenderjaar waarin de periode valt waarop de S&O-verklaring betrekking heeft.

10. Als het aantal S&O-uren, -kosten en/of -uitgaven uiteindelijk minder is geweest, moet vóór 1 april van het nieuwe jaar de juiste informatie worden doorgegeven. Als de prognose wel gehaald is, moet dat vóór 1 april van het nieuwe jaar worden gemeld. Dit op grond van art. 24 lid 2 en 3 WVA.

11. Bij minder uren, kosten en uitgaven volgt een correctie-WVA-verklaring op grond van art. 25 lid 1 WVA. Holland Interieur moet deze als negatieve S&O-afdrachtvermindering verwerken in de eerste of daaropvolgende loonaangifte. Bij meer uren ontvangt de werkgever geen nieuwe verklaring van RVO.nl.

Opgave 10.15

1. In principe zijn alle vergoedingen en verstrekkingen loon, maar bij deze arbovoorziening is sprake van een gerichte vrijstelling na aanwijzing als eindheffingsloon. Dit vloeit voort uit art. 31a lid 2 letter h Wet LB 1964, uitgewerkt in art. 8.4a lid 1 letter a Uitv.reg. LB 2011.

2. Bedrijfsfitness op de werkplek is in principe loon voor de werknemer. Als het zou gaan om een werkplekvoorziening zou er sprake zijn van een nihilwaardering conform art. 3.7 lid 1 letter a Uitv.reg. LB 2011. De fitness wordt echter buiten de werkplek genoten, dus aan de voorwaarde wordt niet voldaan. Er is sprake van loon voor de werknemer conform het ruime loonbegrip van art. 10 lid 1 Wet LB 1964. Het bedrag mag door de werkgever eventueel wel als eindheffingsloon worden aangewezen.

3. Art. 13a lid 4 letter b Wet LB 1964 noemt de situatie waarin een werknemer voor de zakelijke kilometers met zijn eigen vervoermiddel kilometervergoedingen krijgt die zowel lager als hoger zijn dan € 0,19. Volgens dit wetsartikel mag dan aan het eind van het jaar worden gesaldeerd. De regeling moet schriftelijk zijn vastgelegd.

Agnes heeft gedeclareerd en ontvangen 3600 x € 0,10 + 17.400 x € 0,26 = € 4.884. De maximaal vrije vergoeding bedraagt op grond van art. 31a lid 2 letter a onder 3o Wet LB 1964: 21.000 km x € 0,19 = € 3.990. Een bedrag van € 894 is dus bovenmatig en moet tot haar loon worden gerekend. Inhouding van loonheffing moet plaatsvinden in het laatste aangiftetijdvak van het lopende jaar.

4. Een bovenmatige kostenvergoeding behoort tot het loon van de werknemer, maar mag worden aangewezen als eindheffing op grond van art. 31 lid 1 letter f Wet LB 1964. De vrije ruimte is 1,2% van de loonsom op grond van art. 31a lid 2 Wet LB 1964. Bij overschrijding hiervan is 80% eindheffing aan de orde conform hetzelfde artikellid.

Opgave 10.16

1. Hunco bv wordt beschouwd als starter. Daarom is de voorlopige vermindering op basis van de ontvangen S&O-verklaring 40% van € 350.000 + 14% van € 30.000 = € 144.200. Dit op basis van art. 23 lid 3 en 7 WVA (Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen).

2. Voor 1 april 2019 moet Hunco bv op grond van art. 24 lid 3 WVA een mededeling aan RVO.nl sturen over de werkelijk aan S&O-werk bestede uren. RVO.nl geeft dan een correctie-S&O-verklaring af conform art. 25 lid 2 WVA. De nieuwe berekening van de afdrachtvermindering wordt 40% van € 332.500 = € 133.000. De vermindering bedraagt derhalve € 11.200 in verband met het verschil van 1000 S&O-uren. Dit bedrag moet als negatieve afdrachtvermindering S&O worden opgenomen in het tijdvak van de correctieverklaring of in het daaropvolgend tijdvak. Dit op basis van art. 25 lid 4 WVA. (NB. Als het werkelijk aantal uren hoger ligt dan overeenkomt met de oorspronkelijke aanvraag, vindt geen herrekening plaats).

3. Als er geen sprake is van een verzuim of een vergrijp, zal de Belastingdienst geen boete opleggen ingevolge art 67a t/m art. 67f AWR. Als Hunco de administratieve verplichtingen genoemd in art. 24 en 25 WVA naleeft, zal RVO.nl geen boete opleggen conform art. 26 WVA. Noodzakelijk is dat Hunco bv de negatieve S&O-afdrachtvermindering van € 22.200 in het aangiftetijdvak of het daaropvolgende aangiftetijdvak verwerkt in de loonaangifte.

4. Eindheffing is verplicht bij:

* naheffingsaanslagen, maar de inhoudingsplichtige kan verzoeken het niet als eindheffingsbestanddeel aan te merken (art. 31 lid 1 letter a Wet LB 1964); in feite is er dus geen echte verplichting;
* publiekrechtelijke uitkeringen (art. 31 lid 1 letter c Wet LB 1964);
* doorlopend afwisselend gebruik van bestelauto’s (art. 31 lid 1 letter d Wet LB 1964);
* overschrijding van de vrije ruimte(art. 31a lid 2 Wet LB 1964);

Daarnaast kennen we de verplichte pseudo-eindheffing in geval van:

* werkgeversbijdragen voor vervroegde uittreding (art. 32ba Wet LB 1964);
* bij excessieve vertrekvergoedingen (art. 32bb Wet LB 1964).

5. Eindheffing geldt alleen voor de loonbelasting en de premies volksverzekeringen (loonheffing). De eindheffing is niet van toepassing voor de werknemersverzekeringen (art. 16 lid 2 letter b Wfsv) en de Zorgverzekeringswet (art. 42 lid 1 letter a onder 1o Zvw).

6. Een uitzondering vormt de naheffingsaanslag over bestanddelen van het loon waarover de verschuldigde belasting niet is betaald (art. 31 lid 1 letter a Wet LB 1964). Onder het begrip ‘verschuldigde belasting’ valt zowel de situatie dat over een loonbestanddeel in het geheel geen belasting is ingehouden als ook de situatie dat er te weinig is ingehouden. Immers in beide gevallen is de verschuldigde belasting niet ingehouden. In dit uitzonderingsgeval zijn naast eindheffing ook premies werknemersverzekeringen en Zvw-bijdrage verschuldigd.

7. Het eindheffingstarief 45% is van toepassing bij geschenken aan derden waarvan de waarde in het economische verkeer niet meer bedraagt dan € 136 (art. 32ab lid 3 onder 1o Wet LB 1964).

8. Er kunnen omstandigheden zijn waardoor de Belastingdienst redelijkerwijs niet van de inhoudingsplichtige kan verwachten dat deze bepaalde loonbestanddelen per werknemer afzonderlijk juist, op tijd en volledig verwerkt. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan technische, administratieve of arbeidsrechtelijke problemen. In deze omstandigheden kan de Belastingdienst besluiten dat de werkgever voor deze loonbestanddelen tijdelijk (in het algemeen maximaal een jaar) kan volstaan met eindheffing. De inhoudingsplichtige krijgt hiervan een beschikking op grond van art. 31 lid 1 letter b Wet LB 1964. We spreken in een dergelijke situatie van tijdelijke knelpunten van ernstige aard.

9. Op voornoemd eindheffingsloon is het (hogere) tabeltarief van toepassing.