

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 tabeltarief 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. Er zijn per jaar vier aanvraagmomenten. De aanvraag is tijdig als deze is ingediend op de laatste dag voor aanvang van de periode waarin het speur- en ontwikkelingswerk zal plaatsvinden. Voor S&O-werk dat op 1 januari start, is 20 december de uiterste aanvraagdatum.
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. Het hoogste schijventarief bedraagt 49,50% (2022).
Het hogere vaste eindheffingstarief van 52% geldt alleen in deze drie gevallen:
 - a. voor anonieme werknemers;
 - b. voor de afkoop van lijfrenten;
 - c. voor de pseudo-eindheffing RVU-regeling.
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 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 $\text{€ } 18.700 : 1700 \text{ uur} = \text{€ } 11,00$. De vergoeding LIV is $\text{€ } 0,49$ per uur en het totale LIV $\text{€ } 833$.
10. a. Het uit te keren bedrag is $2200 \times \text{€ } 0,08 = \text{€ } 176$. Het jaarbedrag is maximaal $\text{€ } 166,40$.
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 banenafpraak 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 $\text{€ } 7.790$ waarbij 0% eindheffing is verschuldigd (2022).
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 $12 \times \text{€ } 25$.
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 $\text{€ } 350.000$ en 16% over het S&O-loon dat hoger is dan $\text{€ } 350.000$ (2022).
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. Uiterlijk medio september 2023.
10. Loonkostenvoordelen:
 - LKV oudere werknemer;
 - LKV arbeidsgehandicapte werknemer;
 - LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden;
 - LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

11. De aanvraag moet door de werknemer worden ingediend bij UWV of (in enkele situaties) 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 of 20 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. c. 52,00%.
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	37,07%	45%	52%	58,90%	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 16% 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.

- 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.
 - 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.
 - De vergoeding is vrijgesteld.
 - 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.
- 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%.
 - 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.
 - 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 € 576.000, 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.
 - a. Het maandloon behoort tot het loon voor de loonheffing en is belast volgens de witte maandtabel.
 - b. 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.
 - c. 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 $6 \times € 3,35 = € 20,10$; dit bedrag mag desgewenst als eindheffingsloon worden aangemerkt en aan de vrije ruimte worden toegerekend.
 - d. 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;
 - ze mogen de auto ook privé gebruiken; hij blijft 's avonds niet op het bedrijf achter;
 - door het onregelmatig afwisselend gebruik is de normale regeling voor privégebruik niet toepasbaar; (de normale regeling 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 niet toegestaan, want de WKR is alleen voor werknemers bedoeld.

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. en d. Premie WIA-hiaat € 20.
3. Hoofddregel 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 $214 \times 16 \text{ km} \times € 0,19$ 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 bijzondere beloningen;
 - Idem, maar 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 privéauto 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: $10.800 \times € 0,19 = € 2.052$. 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).
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 door Peter in totaal 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 = € 2.680.
2. 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%.
3. 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 van € 1.830 vormt belast loon.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. De vrije ruimte is 1,7% van € 400.000 + 1,18% van € 1.100.000 = € 19.780. Doordat Van Oost bv € 25.000 heeft aangewezen als belast eindheffingsloon, is de vrije ruimte overschreden met € 5.220. Over dit bedrag is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd = € 4.176.

Opgave 10.13

1. Onjuist. Deze afdrachtverminderingen mogen niet tegelijk worden toegepast.
2. Onjuist. Alleenstaande ouderenkorting mag alleen door de SVB worden toegepast.
3. Juist (De wet geeft aan: Overwerkloon mag worden belast naar het percentage dat wordt aangewezen door de loonbelastingtabel voor bijzondere beloningen).
4. Onjuist. Loon in de vorm van tijdelijke knelpunten van ernstige aard mag nog steeds via eindheffing worden geheven. Maar dit is niet de eindheffing van 80% die voor de WKR geldt.
5. Onjuist. Afdrachtvermindering geldt alleen voor werknemers die bij de werkgever in loondienst zijn. Een pseudo-werknemer is niet in dienst.
6. Onjuist. Afdrachtverminderingen zijn geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA).
7. Nee. Door de onregelmatigheidstoeslag komt Jaaps loon boven de grens van 125% van het minimumloon en vervalt het recht op LIV.
8. Het minimum van 1.248 uren geldt niet voor het recht op jeugd-LIV. Het uit te keren bedrag is $1.000 \times € 0,30 = € 300$. (Dit blijft beneden het maximum van € 613,60).
9. Situaties waarin de werkgever geen recht heeft op een LKV:
 - als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is;
 - als de dienstbetrekking valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet;
 - als er sprake is van een omzetting van bijvoorbeeld een vennootschap onder firma (vof) naar een besloten vennootschap (bv);
 - als er sprake is van een overname van onderneming; LKV past alleen bij een indiensttreding of een herplaatsing.
10. Het S&O-uurloon wordt berekend door RVO.nl. Deze instantie baseert zich op de gegevens uit de polis-administratie (via de loonaangiften van twee jaar geleden).

11. In de maanden augustus tot en met oktober mag telkens naar keuze van de werkgever een deel van het totaalbedrag worden verrekend met de af te dragen loonheffing.
12. Jan moet aan de volgende eisen voldoen:
 - Jan moet verzekerd zijn voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen;
 - Jan mag in de 6 maanden voor indiensttreding niet bij Janssen bv in dienst zijn geweest;
 - Jan heeft in de kalendermaand voor indiensttreding recht op een uitkering;
 - Jan vraagt binnen 3 maanden na indiensttreding een doelgroepverklaring aan.
(– Daarnaast vraagt de werkgever in de loonaangifte dit loonkostenvoordeel aan).
13. Het LKV bedraagt 48 weken x 38 uur x € 3,05 = € 5.563,20.

Opgave 10.14

1. Eerst wordt het bedrag van € 150 opgenomen in de vrije ruimte. Als hierdoor de vrije ruimte overschreden wordt, is over het bedrag van de overschrijding 80% eindheffing verschuldigd.
2. Eerst wordt het bedrag van € 25 opgenomen in de vrije ruimte. Als hierdoor de vrije ruimte overschreden wordt, is over het bedrag van de overschrijding 80% eindheffing verschuldigd.
3. Beide bedragen kunnen ook bij de werknemer worden belast. Er is geen sprake van verplichte aanwijzing als eindheffingsloon voor de werkgever.
4. Ja. InterMed bv mag de verschuldigde inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor haar rekening nemen. Zij dient dan over de waarde van de geschenken loonheffing af te dragen. Nu deze waarde meer is dan € 136 maar minder dan € 272 moet dit volgens de methode van eindheffing tegen een percentage van 75%. Er zijn geen premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd.
5. De waarde van de kerstpakketten vormt loon voor de werknemers. Maar deze looncomponenten kunnen desgewenst als eindheffingsloon worden ondergebracht in de vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte is 80% aan eindheffing verschuldigd.
6. Dit is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die jongeren van 18 tot en met 20 jaar in dienst hebben die het minimumjeugdloon verdienen. Het is een compensatie voor de verhoging van het minimumjeugdloon.
7. Dit bedrag is € 6.000. Maar bij de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden is het maximum € 2.000.

Opgave 10.15

1. Franssen bv kan aanspraak maken op het loonkostenvoordeel oudere werknemers, omdat Jan ouder dan 56 jaar is en bij indiensttreding een WW-uitkering ontving. Er moet wel een doelgroepverklaring zijn.
2. Nee. De duur van de arbeidsovereenkomst is niet van invloed op het recht op de loonkostenvoordeel.
3. Twee eisen waaraan de werknemer moet voldoen bij alle vier de loonkostenvoordelen:
 - de werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen;
 - de werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
4. Situaties waarin de werkgever geen recht heeft op een LKV:
 - als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is;
 - als de dienstbetrekking valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet;
 - als er sprake is van een omzetting van bijvoorbeeld een vennootschap onder firma (vof) naar een besloten vennootschap (bv);
 - als er sprake is van een overname van onderneming; LKV past alleen bij een indiensttreding of een herplaatsing
5. Het gaat om een maximale duur van 3 jaar. (Maar bij het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte medewerker is de maximale duur van het LKV 1 jaar.)
6. Het maximale jaarbedrag voor een LKV is € 6.000. Maar bij de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden is het maximum € 2.000. Dit blijkt uit de artikelen 2.5, 2.9, 2.13 en 2.17 Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

7. De categorie oudere WW-gerechtigden is uit oogpunt van loonkostenvoordeel aantrekkelijker. Er is qua duur geen verschil bij het ontvangen van het LKV. Voor beide categorieën is de periode 3 jaar. Qua hoogte is er wel een verschil. Voor de Wajonggerechtigde is het LKV slechts € 1,01 per uur met een maximum van € 2.000 per jaar. Voor de oudere werknemer is dit voordeel € 3,05 per uur met een maximum van € 6.000 per jaar.
8. Het advies is juist. Het is aantrekkelijker een WIA-gerechtigde in dienst te nemen, omdat het loonkostenvoordeel jaarlijks (maximaal) € 6.000 bedraagt, terwijl het voor de Wajong-gerechtigde slechts (maximaal) € 2.000 bedraagt.

Opgave 10.16

1. Voor 1 april 2023: Mededeling werkelijk aantal S&O-uren aan RVO.nl sturen. RVO.nl geeft vervolgens een correctie-S&O-verklaring af.
2. De te veel verrekende afdrachtvermindering als negatieve afdrachtvermindering opnemen in de loonaangifte waarin de correctie-S&O-verklaring is gedagtekend óf in het volgende tijdvak.
3. De strafheffing ingevolge artikel 32ba Wet LB is niet van toepassing. De reden van de toekenning van de uitkering bij ontslag is het gevolg van de reorganisatie bij Zwager bouwmaterialen bv. De uitkering kwalificeert niet als een RVU. Indien wordt geconstateerd dat het reorganisatiebeleid is gebaseerd op het ontslaan van oudere werknemers, moet de pseudo-eindheffing wel worden toegepast. [DGB2005/6722M (kwalitatieve benadering) en DGB2005/3299M (kwantitatieve benadering)].
4. Voor Henk van Bilzen bestaat recht op LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden. Het LKV is 52 weken x 24 uur x € 1,01 = € 1.260,48. Dit bedrag blijft onder het maximum van € 2.000. Voor Marco van Vliet is recht op LKV oudere werknemer. Het jaarbedrag is 52 weken x 38 uur x € 3,05 = € 6.026,80. Dit bedrag wordt verlaagd tot het jaarmaximum van € 6.000. In totaal € 1.260,48 + € 6.000 = € 7.260,48.
5. Nee. Zwager bouwmaterialen bv moet bij de loonaangifte aangeven, gebruik te willen maken van de loonkostenvoordelen. In de maand september van het volgend kalenderjaar betaalt de Belastingdienst de bedragen uit.
6. Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die jongeren van 18 tot en met 20 jaar in dienst hebben die het minimumjeugdloon verdienen. Het is een compensatie voor de verhoging van het minimumjeugdloon.
7. Nee. Yvonne's loon komt onder de grens van 100% en daarom is er geen recht op LIV.

Opgave 10.17

1. Gevraagd wordt het loon waarover loonbelasting/premie volksverzekeringen moet worden afgedragen. Art. 9 Wet LB duidt aan dat de belasting wordt geheven over het belastbare loon. Art. 10 lid 1 Wet LB geeft aan dat loon al hetgeen is dat uit een dienstbetrekking wordt genoten. In casu betreft het:
 - a. Maandloon: € 1.800 is loon in geld en behoort tot het loon voor de loonheffing.
 - b. Omzetbonus: € 240. Hiervoor geldt hetzelfde.
 - c. Maaltijden: Art. 13 lid 3 letter a Wet LB 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. Hier is geregeld dat in bedrijfskantines verstrekte warme maaltijden tot de vrije verstrekkingen behoren voor zover de waarde hoger is dan € 3,35 (2025). Dat houdt in dat de eerste € 3,35 belast is. Tot het loon wordt gerekend $16 \times € 3,35 = € 53,60$. 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.
 - d. Kleding: Volgens art. 13 Wet LB 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. Het kostuum voldoet echter niet aan een 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.

- e. 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 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 wordt hiervoor een uitzondering gemaakt voor de eindheffingsbestanddelen van art. 31 Wet LB.
- a. Maandloon: Witte maandtabel conform art. 25 lid 2 Wet LB en de Regeling loonbelasting- en premietabellen 1990 (niet in de wettenbundel).
 - b. Omzetbonus: Witte tabel bijzondere beloningen op grond van art. 26 lid 1 Wet LB. Of toepassen van de herrekeningsmethode. (Zie par. 19.5.6.1 Loonalmanak).
 - c. Maaltijden: Witte maandtabel of aanwijzen als eindheffingsloon (en zo mogelijk toerekenen aan de vrije ruimte).
 - d. Kleding: Witte tabel bijzondere beloningen. Of aanwijzen als eindheffingsloon (en zo mogelijk toerekenen aan de vrije ruimte).
 - e. Geschenk: Witte tabel bijzondere beloningen. Of aanwijzen als eindheffingsloon (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 wordt ook wel gebruteerd tabeltarief genoemd. Via het schijventarief eindheffing loopt het tabeltarief tot maximaal 98,00% eindheffing. Het enkelvoudig tarief uit art. 31 lid 2 letter d Wet LB loopt tot maximaal 49,50% eindheffing en vertoont veel overeenkomst met het schijventarief waarmee de witte periodetabellen zijn opgebouwd.

Opgave 10.18

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 4 WVA staan uitzonderingen vermeld, evenals in art. 2 van de Regeling S&O-afdrachtvermindering.
2. Aanvraag indienen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl). Dit is een onderdeel van het ministerie van Economische zaken. Zie art. 22 lid 2 WVA.
3. De afdrachtvermindering heeft betrekking op de loonbelasting en de premie volksverzekeringen. Dit staat in art. 3 lid 1 WVA.
4. Art. 22 lid 1 WVA. Een S&O-verklaring wordt verkregen voor minimaal 3 en maximaal 12 maanden. Het aantal verklaringen bedraagt maximaal vier per kalenderjaar, waarbij de perioden van de verklaringen elkaar sinds 2022 mogen overlappen.
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 2019 (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 + 16% van € 220.000 = € 147.200. Dit op grond van art. 23 lid 3 WVA.
7. De totale afdrachtvermindering mag in de periode februari tot en met oktober worden gerealiseerd. Sinds 2022 is de werkgever vrij in de verdeling over de maanden. Het 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 LB (dus ook op de eindheffing) en op de premie volksverzekeringen.

9. Art. 21 lid 3 WVA zegt: Ingeval na afloop van het kalenderjaar waarop een of meerdere S&O-verklaringen betrekking hebben 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 binnen het kalenderjaar waarop die S&O-verklaringen betrekking hebben. Holland Interieur kan dit realiseren door een correctie-aangifte in te dienen over november en/of december (hoewel de S&O-verklaring geen betrekking had op deze aangiftemaanden).
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 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 10.19

1. Tot en met 2021 was deze arbovoorziening (na aanwijzing als eindheffingsloon) een gerichte vrijstelling. Art. 8.4a lid 1 letter a Uitv.reg. LB sprak over voorzieningen, rechtstreeks voortvloeiend uit het **arbeidsomstandighedenbeleid**. Ingaande 2022 is in deze situatie geen sprake meer van een gerichte vrijstelling. Hetzelfde artikel spreekt nu over voorzieningen op grond van de **Arbeidsomstandighedenwet**. Een cursus stoppen met roken is als niet-verplichte arbovoorziening nu niet meer gericht vrijgesteld. Wel zijn nog gericht vrijgesteld de verplichte arbovoorzieningen zoals een ergonomisch verantwoorde bureaustoel, een voetenbankje voor beeldschermwerk, een beeldschermbril, laboratoriumjassen en veiligheidsschoenen. Als Staal bv vanaf 2022 voor de werknemer onbelast een cursus stoppen met roken wil vergoeden, kan de werkgever de vergoeding wel aanwijzen als eindheffingsloon, maar het bedrag legt nu beslag op een deel van de vrije ruimte.
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. Het bedrag mag door de werkgever eventueel wel als eindheffingsloon worden aangewezen.
3. Art. 13a lid 4 letter b Wet LB 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 $3600 \times € 0,10 + 17.400 \times € 0,26 = € 4.884$. De maximaal vrije vergoeding bedraagt op grond van art. 31a lid 2 letter a onder 3° Wet LB: $21.000 \text{ km} \times € 0,19 = € 3.990$. 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. De hoogte van de vrije ruimte wordt vastgesteld op grond van art. 31a lid 2 Wet LB. Bij overschrijding hiervan is 80% eindheffing aan de orde conform hetzelfde artikellid.

Opgave 10.20

1. De voorlopige vermindering is op basis van de ontvangen S&O-verklaring 32% van € 350.000 + 16% van € 30.000 = € 116.800. Dit op basis van art. 23 lid 3 en 7 WVA (Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen).
2. Voor 1 april 2022 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 32% van € 332.500 = € 106.400. De vermindering bedraagt derhalve € 10.400 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 € 10.400 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); in feite is er dus geen echte verplichting;
 - publiekrechtelijke uitkeringen (art. 31 lid 1 letter c Wet LB);
 - doorlopend afwisselend gebruik van bestelauto's (art. 31 lid 1 letter d Wet LB);
 - overschrijding van de vrije ruimte (art. 31a lid 2 Wet LB);Daarnaast kennen we de verplichte pseudo-eindheffing in geval van:
 - werkgeversbijdragen voor vervroegde uittreding (art. 32ba Wet LB);
 - bij excessieve vertrekvergoedingen (art. 32bb Wet LB).
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 1° 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). 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 1° Wet LB).
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. We spreken in een dergelijke situatie van tijdelijke knelpunten van ernstige aard.
9. Op voornoemd eindheffingsloon is het (hogere) tabeltarief van toepassing.