

# HANDLEIDING LOONBELASTING 2004



# INHOUDSOPGAVE

<b>1. INLEIDING</b>	<b>4</b>
1.1. ALGEMENE AANWIJZINGEN	4
<b>2. FORMULIEREN EN TABELLEN</b>	<b>4</b>
2.1. LOONBELASTINGVERKLARING	5
2.2. LOONSTAAT	5
2.3. LOONBELASTINGKAART	6
2.4. ARTIKEL 45 ALL-KAARTEN	6
<b>3. VERPLICHTINGEN VAN DE INHOUDINGSPLICHTIGE</b>	<b>6</b>
<b>4. AANGIFTE EN BETALING</b>	<b>7</b>
<b>5. ADMINISTRATIEVE BOETEN</b>	<b>8</b>
5.1. VERZUIMBOETE	8
5.2. VERGRIJPBOETE	8
<b>6. INHOUDINGSPLICHTIGE EN WERKNEMER</b>	<b>9</b>
6.1. INHOUDINGSPLICHTIGE	9
6.2. WERKNEMER	10
6.2.1. <i>Binnenlandse werknemer</i>	10
6.2.3. <i>Buitenlandse werknemer</i>	10
6.3. WOON- OF VESTIGINGSPLAATS	10
6.4. AFWIJINGEN OP GROND VAN VERDRAGSBEPALINGEN E.D.	10
<b>7. DIENSTBETREKKING</b>	<b>11</b>
7.1. ECHTE DIENSTBETREKKING	11
7.1.1. <i>Privaatrechtelijke dienstbetrekking</i>	11
7.1.2. <i>Publiekrechtelijke dienstbetrekking</i>	11
7.2. FICTIEVE DIENSTBETREKKINGEN	12
<b>8. STAGIAIRES</b>	<b>12</b>
<b>9. LOON</b>	<b>13</b>
9.1. LOON IN GELD	13
9.1.1. <i>Fooien</i>	13
9.1.2. <i>Spaar- of voorzieningsfonds</i>	14
9.2. LOON IN NATURA	15
9.2.1. <i>Product uit eigen bedrijf</i>	16
9.2.2. <i>Maaltijden</i>	16
9.2.3. <i>Waarde van aan de werknemer verstrekte inwoning</i>	16
9.2.4. <i>Auto van de zaak</i>	16
9.2.5. <i>Vrij wonen</i>	17
9.2.6. <i>Kosten dienstbode, electra en water</i>	18
9.2.7. <i>Telefoon</i>	18
9.2.8. <i>Renteloze lening</i>	18
9.2.9. <i>Werkkleding</i>	18
9.2.10. <i>Optierechten op aandelen</i>	18
9.3. LOON IN DE VORM VAN AANSPRAKEN OP UITKERINGEN	20
9.3.1. <i>Ongevallenverzekering en ziekteverzekering</i>	21
9.3.2. <i>AOV/AWW</i>	21
9.3.3. <i>Algemene Verzekering Bijzondere Ziektekosten</i>	21
9.3.4. <i>Eenmalige overlijdensuitkeringen</i>	21
9.3.5. <i>Pensioen</i>	21
<b>10. ONKOSTENVERGOEDINGEN</b>	<b>22</b>
10.1.1. <i>Vergoeding autokosten</i>	23

10.1.2. Vergoeding telefoonkosten	23
10.1.3. Vergoeding voedsel, drank en representatie	23
10.1.4. Vergoeding voor persoonlijke goederen	23
10.1.5. Vergoeding van studiekosten	23
10.1.6. Overzicht kosten en vergoedingen	24
10.2. VASTE ONKOSTENVERGOEDING	24
<b>11. WIJZE VAN BEREKENING LOONBELASTING EN INHOUDING</b>	<b>25</b>
11.1. BIJZONDERE BELONING	26
11.2. ANONIEMENTARIEF EN BUITENLANDSE ARTIESTENTARIEF	27
11.3. BRUTEREN	28
<b>12. KORTINGEN VOOR DE LOONBELASTING</b>	<b>29</b>
12.1. BASISKORTING	29
12.2. KINDERTOESLAG	29
12.3. ALLEENVERDIENERTOESLAG	30
12.4. OUDERENTOESLAG	30
<b>13. LOONBELASTING IS VOORHEFFING OF EINDHEFFING</b>	<b>31</b>
<b>14. VERZEKERDEN VOOR DE AOV/AWW</b>	<b>31</b>
14.1. BEPALING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIES AOV/AWW	32
<b>15. AVBZ: ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>33</b>
15.1. BEPALING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIE AVBZ	33
15.2. AFDRACHT PREMIES AOV/AWW EN AVBZ	33
<b>16. OVERIGE ONDERWERPEN</b>	<b>34</b>
16.1. RESERVE UITGESTELD SALARIS	34
16.2. EXPATRIATE-REGELING	34
16.3. KETENAANSPRAKELIJKHEID	34
<b>17. BEZWAAR EN BEROEP</b>	<b>36</b>
<b>18. VOORBEELD BEREKENING VERSCHULDIGDE LOONBELASTING EN PREMIES</b>	<b>38</b>

## 1. INLEIDING

Deze handleiding geeft u de hoofdlijnen van de regels die voor u als inhoudingsplichtige van belang zijn bij de heffing van loonbelasting/premies AOV/AWW/AVBZ. Indien u na het lezen van deze handleiding vragen heeft, kunt u contact opnemen met de Inspectie der Belastingen.

### 1.1. Algemene aanwijzingen

In deze handleiding worden de volgende afkortingen gebruikt.

AOV	: Algemene Ouderdomsvoorziening
AWW	: Algemene Weduwen en Wezenvoorziening
LB	: Loonbelasting
IB	: Inkomstenbelasting
AVBZ	: Algemene Verzekering Bijzondere Ziektekosten
Inspectie	: Inspectie der Belastingen
Inspecteur	: Inspecteur der Belastingen
Premies	: Premies AOV/AWW/AVBZ
Ontvanger	: Landsontvanger of Eilandsontvanger

U wordt verzocht:

- in uw briefwisseling met de Inspectie der Belastingen en de Ontvanger, uw CRIB-nummer te vermelden;
- als uw zaak- of woonadres of de rechtsvorm van uw onderneming wijzigt, dit door te geven aan de Inspectie der Belastingen en de Ontvanger;
- bij betaling gebruik te maken van de toegezonden acceptgiro;
- de berekening, waaruit de aansluiting tussen het loon volgens de loonbelastingkaarten en de verzamelloonstaat en het loon volgens de boekhouding blijkt, **tien jaar** bij de loonboekhouding te bewaren.

## 2. FORMULIEREN EN TABELLEN

De Inspectie zorgt ervoor dat u bij het begin van het jaar de volgende formulieren krijgt toegezonden:

1. loonbelastingverklaringen
2. (verzamel-)loonstaten
3. aangifte- en betalingsformulieren
4. loonbelastingkaarten
5. standaard aanbiedingsbrieven
6. loonbelastingtabellen
7. artikel 45 ALL-kaarten

Indien u geen of niet voldoende formulieren heeft ontvangen, dan wordt u verzocht om het ontbrekende bij de Inspectie aan te vragen.

Indien u dat wenst, kunt u de verzamelloonstaat ook elektronisch aanleveren. Bij de Inspectie kunt u de informatie over de te hanteren lay-out en het bestandformaat verkrijgen. Hierna worden enkele formulieren nader toegelicht.

## 2.1. Loonbelastingverklaring

De werknemer is verplicht een loonbelastingverklaring in te vullen:

- wanneer hij bij een inhoudingsplichtige in dienst treedt of een uitkering of pensioen gaat ontvangen waarover loonbelasting moet worden ingehouden;
- indien zijn echtgenoot voorheen geen inkomsten uit onderneming of arbeid had, maar nu wel deze inkomsten heeft;
- bij aanvang van het kalenderjaar indien:
  - a. hij in het vorig kalenderjaar is gehuwd, gescheiden, of zijn echtgenoot is overleden;
  - b. zich een wijziging voordoet ten aanzien van de kindertoeslag bijvoorbeeld omdat hij een kind heeft gekregen.

**Let op!** In andere gevallen behoeft de werknemer dus géén loonbelastingverklaring in te vullen.

De werknemer is verplicht de gevraagde gegevens te verstrekken door de loonbelastingverklaring duidelijk, stellig en zonder voorbehoud ingevuld en ondertekend vóór de eerste loonbetaling bij u in te leveren. Ook dient u een loonbelastingverklaring aan de werknemer uit te reiken als hij u daarom verzoekt. De werknemer is verplicht om uitreiking te vragen als er zich wijzigingen voordoen met betrekking tot de omstandigheden die voor de heffing van belang zijn. Op het moment dat u als inhoudingsplichtige weet dat zich een wijziging heeft voorgedaan in de gegevens die de werknemer in de laatst ingeleverde loonbelastingverklaring heeft verstrekt en die wijziging tot gevolg heeft dat de werknemer een hoger bedrag aan belasting verschuldigd wordt, dient u hem eveneens een nieuwe loonbelastingverklaring uit te reiken.

**Let op!** Als de werknemer de loonbelastingverklaring niet heeft ingeleverd dan dient u op Curaçao en Sint Maarten 55,9% en op de overige eilanden 53,75% van het loon in te houden, het zogenoemde anoniementarief. Deze verplichting geldt ook als de werknemer u onjuiste gegevens heeft verstrekt en u dit wist of redelijkerwijs had moeten weten.

## 2.2. Loonstaat

De loonstaat dient om de gegevens die voor de loonbelasting/premies AOV/AWW/AVBZ van belang zijn, vast te leggen. Jaarlijks vóór de eerste loonbetaling moet voor iedere werknemer een loonstaat worden aangelegd.

U bent niet verplicht deze loonstaat te gebruiken. Als op andere loonstaten dezelfde gegevens worden vermeld, m.b.t. uw werknemer(s), dan mag u die ook gebruiken. Als u loonstaten gebruikt welke, met name wat kolomindeling betreft, afwijken van het voorgeschreven model, verdient het aanbeveling de overeenstemmende kolommen gelijke volgnummers te geven. Dit kan vergissingen voorkomen.

Een groot deel van de gegevens op de loonstaat kunnen worden overgenomen van de loonbelastingverklaring. Het gaat hierbij dan om: achternaam, voornamen (eerste voluit), ID-of CRIB-nummer, hoogte van de kinder-, ouderen- en alleenverdienertoeslagen. Daarnaast dient een aantal gegevens uit uw (loon)administratie te worden overgenomen zoals het voljaarsloon van het voorgaande jaar ten behoeve van de bepaling van het percentage bijzonder tarief, de omschrijving van de beloningen in natura en de nieuwwaarde van de auto die u aan de werknemer ter beschikking heeft gesteld. Tevens dienen gegevens te worden overgenomen van het door de Inspecteur afgegeven besluit inzake de vermindering van loonbelasting wegens aftrekposten.

## 2.3. loonbelastingkaart

Na afloop van het jaar moet u voor iedere werknemer een opgave doen van het loon, de ingehouden loonbelasting, premie AOV/AWW, premie AVBZ en enkele andere, voor een juiste belastingheffing/premieheffing benodigde gegevens. Na afloop van het kalenderjaar kan de werknemer u vragen om een opgave van het door hem genoten loon en de daarbij behorende inhoudingen. Als een werknemer in de loop van het kalenderjaar zijn dienstbetrekking beëindigt kan hij u ook om een opgave van het in dat kalenderjaar door hem genoten loon en inhoudingen vragen. U bent verplicht om binnen tien dagen na het verzoek deze opgave aan de werknemer af te geven.

## 2.4. Artikel 45 ALL-kaarten

Naast de verplichting om jaarlijks een verzamelloonstaat in te leveren bent u verplicht om in de maand januari van elk jaar aan de inspecteur een ondertekende opgave te verstrekken van derden die in het afgelopen jaar bij of voor u, anders dan in dienstbetrekking werkzaamheden en/of diensten hebben verricht. Hieronder worden bijvoorbeeld verstaan accountants, advocaten, autoreparateurs, doktoren, aannemers, schilders etc. De Inspecteur zal u daarvoor de benodigde formulieren geven.

## 3. VERPLICHTINGEN VAN DE INHOUDINGSPLICHTIGE

Voor de heffing van de loonbelasting en de premies dient u de volgende werkzaamheden te verrichten:

1. U dient aan uw werknemer(s) een loonbelastingverklaring uit te reiken;
2. U dient ieder jaar een nieuwe loonstaat voor elke werknemer aan te leggen. De persoonlijke gegevens van de werknemer die u op dit formulier dient in te vullen, vindt u op de laatste loonbelastingverklaring die de werknemer heeft ingediend. U dient de loonstaat bij iedere loonbetaling bij te werken;
3. U dient de verschuldigde loonbelasting en premies bij iedere loonbetaling in te houden;
4. U dient de aangifteformulieren loonbelasting en premies in te vullen;
5. U dient de aangifteformulieren bij de Inspectie voor de 16<sup>e</sup> van elke maand in te leveren en de verschuldigde bedragen voor de 16<sup>e</sup> van elke maand bij de Ontvanger te betalen. Dus u dient de aangifte én de betaling op tijd te doen. Loonbelasting dient u bij de Eilandontvanger te betalen en de premies bij de Landsontvanger.

**Let op!** Bij de Giro kunt u aangifte doen en ook betalen. Bij andere banken kunt u alleen betalen.

6. U dient de loonbelastingkaarten na afloop van het jaar aan de hand van de loonstaten in te vullen.
7. U dient de verzamelloonstaat aan de hand van de loonstaten in te vullen.

## 4. AANGIFTE EN BETALING

Als de loonbelasting en de premies niet of niet tijdig op aangifte zijn betaald, kan een naheffingsaanslag worden opgelegd, met inbegrip van een boete. Een betaling is tijdig als zij uiterlijk de vijftiende dag na afloop van het aangiftetijdvak bij de Ontvanger is bijgeschreven. Als u via uw bank betaalt, moet u rekening houden met de verwerkingstijd van de betaling en de tijd voor het opsturen van het aangiftebiljet naar de Ontvanger c.q. de Inspectie.

**Let op!** Als u geen aangifte heeft gedaan, stelt de Inspecteur de aanslag ambtshalve vast.

**Let op!** Op Curaçao en Bonaire kunt u aangifte doen bij de Ontvanger of bij de Inspectie. Op de overige eilanden kunt u alleen aangifte doen bij de Ontvanger. Op Curaçao is het in ieder geval wenselijk dat u aangifte doet bij de Inspectie.

**Let op!** Als u de verschuldigde naheffingsaanslag niet op tijd betaalt, stuurt de Eilandontvanger dan wel de Landsontvanger u een aanmaning. Als u niet reageert op de aanmaning dan zullen dwangmaatregelen worden getroffen. De kosten van dwangmaatregelen worden u in rekening gebracht.

**Let op!** Ingeval over een belastingtijdvak geen loonbelasting verschuldigd is, moet u toch aangifte doen, de zogenoemde nihil aangifte.

Als u via Giro betaalt, levert u ook vaak het aangifteformulier in bij deze instantie. Deze instantie heeft tijd nodig om de betaling te verwerken en het komt in de praktijk dan ook vaak voor dat zowel het aangifteformulier als de betaling na de 15e van de maand bij de Ontvangers c.q. Inspectie binnenkomt. Dit betekent voor u dat u een aanslag verhoogd met een boete krijgt. Na verwerking van de te laat ingediende aangifte c.q. te laat gedane betaling, blijft de boete voor de te laat ingediende aangifte c.q. te laat verrichte afdracht in stand.

U kunt problemen voorkomen door:

1. Op tijd de aangifte en afdracht van loonbelasting en premies te doen. Houdt daarbij rekening met de kasuren van de Ontvangers.
2. Rekening te houden bij de betaling via uw bank met de verwerkingstijd van de betaling en met het feit dat het aangiftebiljet naar de Ontvanger c.q. de Inspectie moet worden opgestuurd. Het risico dat de gegevens niet op tijd binnenkomen bij de Ontvangers c.q. Inspecteur, blijft voor uw rekening.
3. Het verdient aanbeveling om in het geval van betaling via de bank, het aangifteformulier (het eerste gedeelte van het formulier met de acceptgirokaarten op Curaçao dan wel van het formulier met het betalingsformulier voor Bonaire) voor de 16e van de maand zelf bij de Ontvanger of de Inspectie in te leveren.

**Let op!** Indien de 15e van de maand op een feestdag, in het weekend of op een andere vrije dag valt, mag de aangifte en de betaling uiterlijk op de eerste werkdag na de 15e plaatsvinden.

Als u het niet eens bent met de naheffingsaanslag kunt u binnen **twee** maanden na de dagtekening van de aanslag bezwaar maken bij de Inspecteur. Aan de Eilandontvanger (voor de loonbelasting) of aan de Landsontvanger (voor de premies) kunt u uitstel van betaling vragen. Bij het verzoek om uitstel van betaling dient u een door de Inspectie afgestempelde kopie van het bezwaarschrift in. Als u een gedeelte van de aanslag wel verschuldigd bent, dient u dit te betalen binnen de wettelijke termijn.

**Let op!** De naheffingsaanslag moet worden betaald binnen **één** maand na de dagtekening van het aanslagbiljet.

**Let op!** De bevoegdheid van de Inspecteur om een naheffingsaanslag op te leggen, vervalt door verloop van vijf jaar na het einde van het jaar waarin de belastingschuld is ontstaan.

De nageheven loonbelasting kunt u op uw werknemer verhalen voor zover het aan de werknemer te wijten is dat te weinig werd ingehouden, bijvoorbeeld door onjuiste invulling van een loonbelastingverklaring. Dus ook als door (opzettelijk) onjuiste informatie van de werknemer te weinig loonbelasting ingehouden wordt, dan krijgt u een naheffingsaanslag. U kunt de loonbelasting op de werknemer verhalen.

U kunt echter de administratieve boete niet op uw werknemer verhalen. Die blijft voor uw rekening, want de werknemer kan er in beginsel geen invloed op uitoefenen of u aan de fiscale verplichtingen volledig voldoet.

**Let op!** Uit de wettekst valt af te leiden dat een naheffingsaanslag niet aan de werknemer opgelegd kan worden. De aanslag wordt opgelegd aan degene die de loonbelasting had behoren te betalen. Bij de loonbelasting is de inhoudingsplichtige, en niet de werknemer, degene die de loonbelasting aan de Ontvanger moet afdragen.

## **5. ADMINISTRATIEVE BOETEN**

### **5.1. Verzuimboete**

#### **Aangifte**

Indien de inhoudingsplichtige de aangifte voor de loonbelasting niet of niet tijdig heeft gedaan, legt de Inspecteur in geval van een:

- eerste verzuim geen boete op;
- tweede verzuim een boete op van fl. 500,-;
- derde of volgend verzuim een boete op van fl. 1.000,-.

Indien de inhoudingsplichtige stelselmatig de aangifte voor de loonbelasting niet of niet tijdig heeft gedaan, legt de Inspecteur een boete op van maximaal fl. 2.500,-.

#### **Betaling**

Indien de inhoudingsplichtige de loonbelasting niet of niet tijdig heeft betaald, legt de Inspecteur in geval van een:

- eerste verzuim een boete op van 15% van het bedrag van de naheffingsaanslag met een minimum van fl. 150,- en een maximum van fl. 2.500,-;
- tweede verzuim een boete op van 15% van het bedrag van de naheffingsaanslag met een minimum van fl. 250,- en een maximum van fl. 5.000,-;
- derde of volgend verzuim een boete op van 15% van het bedrag van de naheffingsaanslag met een minimum van fl. 500,- en een maximum van fl. 10.000,-.

Bij het opleggen van een verzuimboete voor de loonbelasting, houdt de Inspecteur rekening met het aantal keren dat in de voorafgaande 12 tijdvakken, die vallen in een periode van 24 maanden, een verzuim is geconstateerd.

### **5.2. Vergrijpboete**

Indien het aan grove schuld van de inhoudingsplichtige te wijten is dat de verschuldigde loonbelasting niet of niet tijdig is betaald, legt de Inspecteur een boete op van 25% van het bedrag dat niet of niet tijdig is betaald. Ingeval van opzet wordt een boete opgelegd van 50%.



In geval van recidive wordt de boete bij grove schuld dan wel opzet verhoogd tot 50% dan wel 100%. Van recidive is sprake indien aan de inhoudingsplichtige gedurende de afgelopen 12 tijdvakken, die vallen in een periode van 24 maanden, een boete is opgelegd.

**Let op!** Indien er sprake is van ernstige en verhoudingsgewijs omvangrijke fraude legt de Inspecteur een boete op van 100%.

### **Vrijwillige verbetering**

Indien de inhoudingsplichtige de gemaakte fouten uit eigen beweging herstelt, legt de inspecteur in geval van grove schuld dan wel opzet een boete op van 5% dan wel 10%. In afwijking van het voorgaande legt de inspecteur in geval van ernstige en verhoudingsgewijs omvangrijke fraude of recidive een boete op van 15%.

Van herstel uit eigen beweging van fouten is geen sprake, indien de inhoudingsplichtige een boekenonderzoek is aangezegd of indien een branche- of fraudeonderzoek aan de gang is dan wel is aangekondigd en de inhoudingsplichtige redelijkerwijs moet vermoeden dat de resultaten van een dergelijk onderzoek hem zullen kunnen raken.

## **6. INHOUDINGSPLICHTIGE EN WERKNEMER**

Loonbelasting en premies worden door de inhoudingsplichtige ingehouden over het loon van werknemers. In de eerste plaats is dus van belang te weten wie als inhoudingsplichtige en als werknemer worden aangemerkt. In de definitie van werknemer speelt het begrip dienstbetrekking een cruciale rol. Ook dient u te weten wat onder loon wordt verstaan.

### **6.1. Inhoudingsplichtige**

Het begrip inhoudingsplichtige is ruimer dan het begrip werkgever. Hieronder wordt niet alleen verstaan de eigenlijke inhoudingsplichtige, maar ook de pseudo-werkgever. Met pseudo-werkgever wordt bedoeld de pensioenstichting of de verzekeringsmaatschappij die pensioen uitkeert aan de werknemer van een ander. Zo iemand geniet loon uit een vroegere dienstbetrekking van hemzelf. Denk ook bijvoorbeeld aan de weduwe die een nabestaandenpensioen krijgt omdat haar echtgenoot, die jarenlang voor u heeft gewerkt, is overleden. De weduwe zelf heeft nooit bij u gewerkt. Deze weduwe geniet loon uit de vroegere dienstbetrekking van een ander, namelijk haar overleden echtgenoot.

De inhoudingsplichtige – de werkgever of de pseudo-werkgever – is degene die de loonbelasting en premies van de werknemer inhoudt en deze periodiek op aangifte afdraagt.

In grote lijnen is de inhoudingsplicht als volgt geregeld. Inhoudingsplichtige is met betrekking tot:

- een bestaande dienstbetrekking: de werkgever;
- een vroegere dienstbetrekking: de voormalige werkgever, de pensioenstichting of de verzekeringsmaatschappij.

Als u niet binnen de Nederlandse Antillen woont of gevestigd bent, wordt u alleen als inhoudingsplichtige aangemerkt als u hier een vaste inrichting (bijvoorbeeld een filiaal, kantoor of werkplaats) of een vaste vertegenwoordiger heeft. Of als u binnen de Nederlandse Antillen één of meer personen in dienst heeft en de Inspecteur u als inhoudingsplichtige heeft aangewezen.

## 6.2. Werknemer

De loonbelasting en de premies worden geheven over het loon van de werknemer die bij u in dienstbetrekking is. In de definitie van werknemer speelt het begrip dienstbetrekking een cruciale rol. Werknemer is de natuurlijk persoon die bij u in dienstbetrekking is, de zogenoemde tegenwoordige dienstbetrekking. Als werknemer wordt ook beschouwd degene die inkomsten geniet uit een vroegere dienstbetrekking van hemzelf of van een ander. Hiertoe behoren dus zowel de gepensioneerde of de op wachtgeld gestelde werknemer zelf maar ook de weduwe en kinderen van de vroegere werknemer die een pensioen of een andere uitkering geniet.

De Landsverordening maakt onderscheid tussen binnenlandse en buitenlandse werknemers.

### 6.2.1. Binnenlandse werknemer

Voor de werknemer die in de Nederlandse Antillen woont, is het niet van belang waar de werkzaamheden worden verricht. Vereist is dat hij in dienstbetrekking staat tot de inhoudingsplichtige of loon krijgt van een inhoudingsplichtige die in de Nederlandse Antillen woont of is gevestigd.

### 6.2.3. Buitenlandse werknemer

Degene die niet in de Nederlandse Antillen woont, wordt alleen als werknemer beschouwd wanneer hij:

1. de dienstbetrekking binnen de Nederlandse Antillen vervult;
2. loon geniet uit een vroeger binnen de Nederlandse Antillen vervulde dienstbetrekking;
3. in dienstbetrekking staat of ander loon geniet (bijvoorbeeld pensioen) van een Antilliaans publiekrechtelijk rechtspersoon ongeacht waar de dienstbetrekking wordt vervult;
4. bestuurder of commissaris is of loon geniet als gewezen bestuurder of commissaris van een in de Nederlandse Antillen gevestigde NV of ander lichaam ongeacht waar de dienstbetrekking wordt vervult.

**Let op!** De inhoudingsplichtige hoeft geen loonbelasting in te houden indien de werknemer een verklaring van de Inspecteur overlegt waaruit blijkt dat op grond van een belastingverdrag of het Belastingregeling voor het Koninkrijk geen loonbelasting dient te worden ingehouden. Zonder deze verklaring dient u gewoon loonbelasting in te houden.

## 6.3. Woon- of vestigingsplaats

Om te kunnen vaststellen waar een werknemer woont of waar een inhoudingsplichtige gevestigd is, moet worden beoordeeld waar zijn woonplaats of vestigingsplaats is. Dit is onder meer de plaats waar het centrum van de activiteiten ligt, waar iemand de meeste tijd doorbrengt, waar het gezin gehuisvest is of waar de centrale leiding vergadert. Met andere woorden: feitelijke omstandigheden bepalen waar iemands woonplaats of vestigingsplaats is.

## 6.4. Afwijkingen op grond van verdragsbepalingen e.d.

Van de in dit hoofdstuk vermelde regels inzake de loonbelasting- en premieplicht kan bij verdragen zijn afgeweken. De Nederlandse Antillen hebben een Verdrag met Noorwegen en de Belastingregeling voor het Koninkrijk. Als u met betrekking tot dit verdrag of deze regeling nadere informatie wenst dan kunt u zich richten tot de Inspectie.

## 7. DIENSTBETREKKING

Bij dienstbetrekking kunnen we echte en fictieve dienstbetrekkingen onderscheiden.

### 7.1. Echte dienstbetrekking

Bij een echte dienstbetrekking onderscheiden we twee soorten dienstbetrekking: privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

#### 7.1.1. Privaatrechtelijke dienstbetrekking

Een privaatrechtelijke dienstbetrekking is onder meer aanwezig als een burgerrechtelijke arbeidsovereenkomst is gesloten, waarbij de werknemer zich verbindt om tegen een beloning een bepaalde tijd in uw bedrijf te werken. De werknemer moet zich wel verbinden werk te verrichten. Bij uitsluitend onverplichte werkzaamheden is geen dienstbetrekking aanwezig. De arbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten, maar ook stilzwijgend totstandkomen. Het komt evenmin aan op de naam welke aan de arbeidsverhouding is gegeven. Beslissend is hoe de verhouding is geregeld met andere woorden welke verhouding er feitelijk bestaat.

Kenmerkend voor het bestaan van een dienstbetrekking is de gezagsverhouding. Er is sprake van een gezagsverhouding als:

- de werkgever het recht heeft om opdrachten en aanwijzingen te geven over het werk en
- de werknemer zich aan deze opdrachten en aanwijzingen moet houden.

In hoeverre er feitelijk opdrachten en aanwijzingen worden gegeven hangt veelal af van de bekwaamheden van de werknemer alsmede van de aard en de omvang van de werkzaamheden. Ook als in verband daarmee nauwelijks opdrachten worden gegeven, bestaat toch een gezagsverhouding, als er in principe aanwijzingen en opdrachten **kunnen** worden gegeven. Dus procuratiehouders, bedrijfsleiders en directeurs van naamloze vennootschappen zijn voor de loonbelasting en de premies dan ook in dienstbetrekking.

**Let op!** Van dienstbetrekking is niet alleen sprake bij werknemers die in vaste dienst zijn, maar ook bij losse hulpkrachten, zoals noodhulpen, vakantiewerkers, zaterdaghulpen, lossers, parttime serveerster/bartenders en dergelijke. De duur van de overeenkomst is niet van belang. Dit kan een week maar ook een halve dag of zelfs een paar uur zijn.

#### 7.1.2. Publiekrechtelijke dienstbetrekking

Een dienstbetrekking is ook aanwezig als de arbeidsverhouding berust op een ambtelijke aanstelling (benoeming) of een wettelijke verplichting. Daarom zijn eveneens werknemer:

- Ambtenaren;
- Ministers, gedeputeerde en gezaghebber;
- Leden van de Raad van Advies;
- President en de leden van het Hof van Justitie;
- Procureur-generaal
- Leden van de Algemene Rekenkamer.

## 7.2. Fictieve dienstbetrekkingen

Behalve echte dienstbetrekkingen kent de Landsverordening fictieve dienstbetrekkingen. Dit zijn in de landsverordening genoemde arbeidsverhoudingen die bij wijze van fictie als dienstbetrekking worden beschouwd. Vragen als: is er een gezagsverhouding, of heeft de werknemer zich verbonden werk te verrichten, spelen hier geen rol. Door de fictie is er altijd een dienstbetrekking.

Bij fictieve dienstbetrekking is de inhoudingsplichtige aangewezen, bijvoorbeeld voor:

- commissaris: de vennootschap, bijvoorbeeld de NV;
- kind van 14 jaar of ouder: de ouder;
- personen die op provisiebasis werken: degene van wie provisie wordt genoten;
- artiesten en beroepssporters: degene met wie het optreden overeengekomen is;
- aannemers van werk en hun hulpen: de aanbesteder.

Voor meer informatie over aannemers, wordt u verwezen naar paragraaf 16.3.

## 8. STAGIAIRES

In principe is een stagiaire in dienstbetrekking. Hierop bestaat echter een uitzondering indien cumulatief aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de stagiaire volgt onderwijs bij een instelling waarbij de gevolgde opleiding een verplichte stage voorschrijft;
- de stage voortvloeit uit een door de onderwijsinstelling afgegeven stageopdracht;
- de werkzaamheden die worden verricht strekken ertoe aan deze verplichte stage invulling te geven, waardoor na de stage aan dit onderdeel van de opleiding is voldaan;
- de stagiaire niet in het normale werkproces wordt opgenomen doch dat de hoofdzaak van de werkzaamheden het leerelement omvat;
- de stageperiode niet langer is dan de voorgeschreven verplichte stageperiode;
- de ontvangen vergoeding van dien aard is dat het kan worden aangemerkt als een onkostenvergoeding.

Om zonder loonbelasting te mogen uitbetalen dient de inhoudingsplichtige een kopie van de stageopdracht in de administratie te bewaren. In deze stageopdracht dienen in ieder geval de volgende gegevens te zijn opgenomen:

- naam en adres van de onderwijsinstelling;
- de opleiding in het kader waarvan de stageopdracht is verleend;
- de duur van de stageopdracht;
- de naam en het adres van de stagiaire.

Voor de volledigheid wordt nog opgemerkt dat het bovenstaande niet van toepassing is op:

- een arts in opleiding, tijdens zijn co-assistentenschap;
- de zogenaamde inwerkstages zoals bijvoorbeeld een leerling van de Pedagogische Academie die in het laatste jaar van de opleiding les geeft.

## 9. LOON

De loonbelasting en premies worden geheven naar het zuiver tijdvakloon van de werknemer. De definitie van loon is zeer ruim. Loon is al hetgeen, onder welke naam of in welke vorm dan ook, door de werknemer uit zijn arbeidsverhouding wordt genoten. Niet ter zake doet of de werknemer rechten kan doen gelden op het loon dat hem wordt verstrekt. Bijvoorbeeld een vrijwillig gegeven gratificatie is dan ook evenzeer loon als het winstaandeel waarop de werknemer volgens zijn arbeidsvoorwaarden recht heeft. Evenmin is van belang of de werknemer voor het loon arbeid heeft verricht. Zo telt het loon over verzuimde uren (bijv. wegens bezoek aan de dokter) gewoon mee. Verder doet ook niet ter zake of het loon in geld dan wel in andere vorm wordt genoten. Anders gezegd: er moet dus een verband zijn tussen de bestaande of vroegere dienstbetrekking en de beloning. Is dit verband aanwezig, dan doet het er niet toe in welke vorm of onder welke benaming het voordeel wordt genoten.

We onderscheiden drie soorten loon:

- loon in geld;
- loon in natura;
- loon in de vorm van aanspraken op uitkeringen.

### 9.1 Loon in geld

Loon in geld is het in geld uitbetaalde loon. Hieronder vallen ook bijzondere uitkeringen zoals tantièmes, gratificaties, winstaandelen, schadeloosstellingen, gevarengeld, overwerkloon en kostenvergoedingen. Tot het loon behoort ook het loon dat na beëindiging van het dienstverband wordt uitbetaald als beloning voor de tijdens het dienstverband verrichte arbeid. (bijv. na ontslag uitbetaald salaris, tantième, cessantia of vakantiegeld) Ook zwart loon dat boven het vastgestelde loon wordt gegeven, behoort tot het loon in geld. Eveneens van derden ontvangen bedragen, zoals fooien. Verder behoren tot het loon in geld de uitkeringen uit fondsen welke door uw tussenkomst worden uitbetaald. (bijvoorbeeld een studiefonds). Al deze beloningen worden namelijk uit de dienstbetrekking genoten en daarmee staat de belastbaarheid vast.

**Let op!** Onder loon in geld vallen ook de bedragen die de inhoudingsplichtige voor zijn rekening neemt. Zo horen tot het loon in geld door de inhoudingsplichtige voor "eigen rekening" genomen loonbelasting en premies.

**Let op!** Loon dat na het overlijden van de werknemer aan diens erfgenamen wordt uitgekeerd, inclusief het ten tijde van het overlijden nog niet afgerekende loon wordt door de erfgenamen genoten. De Belastingdienst heeft geen bezwaar als u het loon in de loonboekhouding verwerkt, als ware u het loon nog vóór het overlijden van de werknemer aan de werknemer heeft uitbetaald.

**Let op!** Wanneer er geen rechtstreekse band is tussen de uitbetaalde beloning en de dienstbetrekking, dan is er geen sprake van loon. Een voorbeeld zijn de geschenken die een werknemer van zijn collega's krijgt ter gelegenheid van zijn jubileum.

#### 9.1.1. Fooien

Door de ruime omschrijving van het loonbegrip (alles wat uit de dienstbetrekking wordt genoten) vallen ook fooien van derden onder het loon. Er kunnen zich drie situaties voordoen:

1. de werknemer deelt mee in de trunk of fooienpot waarbij de verdeling u bekend is;
2. de werknemer ontvangt zijn fooien rechtstreeks van derden of
3. de werkgever brengt service-charge in rekening en dit bedrag daadwerkelijk aan de werknemer wordt uitbetaald.

In het eerste en het derde geval kunt u de exacte hoogte van de fooien meenemen in de berekening van de verschuldigde loonbelasting en premies.

Stel dat u tien werknemers in dienst heeft. De werknemers delen in de trunk of fooienpot mee waarbij de verdeling voor u bekend is. In het loontijdvak heeft u fl. 1.000,- verdeeld onder de werknemers. Elke werknemer krijgt derhalve fl. 100,-. Dit bedrag behoort tot de grondslag waarover loonbelasting dient te worden geheven. Aan het einde van het loontijdvak dient het bedrag van fl. 100,- eerst te worden bijgeteld bij het andere bruto loon, voordat loonbelasting en premieheffing worden berekend.

In bedrijven, waar de fooien rechtstreeks ten goede komen aan de werknemers, wordt een bedrag gelijk aan tien percent van uw omzet als fooien aangemerkt. Dit loon wordt per loontijdvak evenredig toegerekend aan het loon van de werknemers.

**Let op!** U kunt een lager percentage hanteren indien u aannemelijk maakt, dat hetgeen de werknemer feitelijk aan fooien van derden heeft genoten lager is dan de gestelde 10%. De aanwezigheid van een service-charge is een van de redenen voor de Inspecteur om een lager percentage te hanteren.

### 9.1.2. Spaar- of voorzieningsfonds

Spaar- en voorzieningsfondsen zijn in het leven geroepen om te voorzien in een oude dag van de werknemer. In tegenstelling tot het pensioenfonds waar geen directe relatie is te leggen tussen de door de werknemer verrichte stortingen en de som van de uiteindelijke uitkeringen is de uitkering uit het spaar- en voorzieningsfonds gelijk aan de inleg van u en uw werknemer vermeerderd met de daarop bijgeschreven rente. De bijdrage aan het fonds is verplicht als de werknemer tot het bijdragen is verplicht hetzij om de dienstbetrekking te verkrijgen hetzij om de dienstbetrekking te behouden. De aftrek bedraagt 5% over het door de werknemer genoten voljaarsloon, dit is dus inclusief de verplichte werkgeversbijdrage, en bedraagt maximaal fl. 840,- per jaar.

Om een fonds aan te merken als een spaar- en voorzieningsfonds zal het fonds aan een aantal voorwaarden moeten voldoen.

1. Een spaar- en voorzieningsfonds kan worden gevormd door gebruik te maken van een op naam van de werknemer gestelde geblokkeerde spaarrekening bij een bankinstelling welke is gevestigd op het eilandgebied waar de werknemer woont, dan wel door middel van een afzonderlijke rechtspersoon (vrijgesteld in de winstbelasting, artikel 2, onderdeel c).
2. Ingeval gebruik wordt gemaakt van een geblokkeerde rekening dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:
  - a. de inhoudingsplichtige is gehouden om in het tijdvak waarin rentebijbeschrijving plaatsvindt, de door de werknemer daarover verschuldigde belasting te berekenen en af te dragen;
  - b. de inhoudingsplichtige is, ook indien de dienstbetrekking reeds is geëindigd slechts bevoegd mee te werken aan deblokking van de rekening;
    1. in de hierna onder vier genoemde gevallen; dan wel
    2. Voor zover het op te nemen bedrag een bestemming heeft als bedoeld in vijf en zes hierna; alsmede
    3. ter verrekening van de over het rendement door de werknemer verschuldigde loonbelasting.
3. Ingeval gebruik wordt gemaakt van een afzonderlijke rechtspersoon dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:
  - a. de rechtspersoon moet zich uitsluitend bezig houden met het spaar- en voorzieningsfonds;
  - b. het bestuur van het fonds moet zodanig worden samengesteld en zodanige bevoegdheden hebben, dat onafhankelijkheid van het bestuur is gewaarborgd;
  - c. beleggingen van het fonds zal voor ten hoogste 10% in de onderneming van de inhoudingsplichtige mogen plaatsvinden;
  - d. statuten van het fonds dienen ten minste regels te geven met betrekking tot:
    1. de bestemming;
    2. het beheer;
    3. wie kunnen deelnemen;
    4. de beleggingen van gelden;
    5. de aanspraken van de deelnemers;

6. de wijze van benoeming van bestuursleden;
  7. de wijziging van statuten en reglementen;
  8. de liquidatie.
- e. Het fonds dient in ieder geval open te staan voor iedere werknemer die ten minste zes maanden aaneensluitend in vaste dienst is. Ex-werknemers kunnen hun gedurende het bestaan van de dienstbetrekking opgebouwde saldo laten staan.
  - f. Voordat tot uitkering wordt overgegaan stelt het spaar- en voorzieningsfonds de inhoudingsplichtige op de hoogte van het genoten rendement, teneinde deze in de gelegenheid te stellen de door de werknemer verschuldigde loonbelasting te berekenen en af te dragen en zonedig met de uitkering van het spaar- en voorzieningsfonds te verrekenen.
4. Opname van belegde gelden is slechts toegestaan:
    - a. ten tijde van pensionering, dan wel bereiken van de 60 jarige leeftijd;
    - b. bij overlijden;
    - c. bij emigratie;
    - d. in verband met de aankoop van een eigen woning die de deelnemer als hoofdverblijf ter beschikking staat.
  5. Bij of na het einde van de dienstbetrekking mogen de belegde gelden zonder fiscale gevolgen rechtstreeks worden gestort in een spaar- en voorzieningsfonds van een nieuwe werkgever van de deelnemer.
  6. De belegde gelden mogen op ieder gewenst moment zonder fiscale gevolgen worden gestort bij een binnen de Nederlandse Antillen gevestigde verzekeringsmaatschappij voor de aankoop van een lijfrenteverzekering waarvan de termijnen:
    - a. uitsluitend toekomen aan de deelnemer dan wel na zijn overlijden zijn echtgenoot;
    - b. ingaan bij het overlijden van de deelnemer en dan toekomen aan een eigen kind, stiefkind, pleegkind of kleinkind en uitsluitend eindigen hetzij bij het overlijden van de gerechtigde hetzij uiterlijk op het tijdstip waarop deze de leeftijd van 21 jaar bereikt.
  7. De rechten op het saldo van de werknemer in het spaar- cq voorzieningsfonds mogen niet worden gecedeerd, verpand of op enige andere wijze worden vervreemd of bezwaard.
  8. Indien ten aanzien van een deelnemer in het fonds de hiervoor genoemde voorwaarden worden overtreden, wordt het fonds niet langer aangemerkt als een spaar- of voorzieningsfonds.

**Let op!** De rente welke wordt bijgeschreven ten behoeve van de werknemer dient afzonderlijk te worden vermeld op de door de inhoudingsplichtige in te dienen loonbelastingkaart.

## 9.2. Loon in natura

Het loon hoeft niet in geld te worden genoten. U kunt ook loon verstrekken in de vorm van goederen, bijvoorbeeld kost en inwoning, maaltijden, kleding, vrij wonen, vrij licht en water, optierechten of een auto. De vraag is welke waarde de naturabeloning heeft. Uitgangspunt is dat de naturabeloning wordt gewaardeerd op de geldwaarde. De geldwaarde is het bedrag wat anders voor het genotene had moeten worden betaald. Onder geldwaarde dient dus te worden verstaan de waarde in het economisch verkeer. Dit is de prijs die bij normale verkoop bedongen kan worden, inclusief de omzetbelasting. Wanneer een werknemer een eigen bijdrage betaalt voor een loonbestanddeel in natura, wordt deze bijdrage van het loon afgetrokken.

Voor sommige beloningen in natura zou de individuele waardering praktische moeilijkheden kunnen opleveren. Daarom is in een aantal hierna genoemde gevallen door de Belastingdienst een waarderingsvoorschrift gegeven. In deze voorschriften is de waardering van het voordeel voor de werknemer vastgesteld.

### 9.2.1. Product uit eigen bedrijf

U verkoopt aan uw werknemer een kleurentelevisie tegen de kostprijs van fl. 600,-. Normaal verkoopt u deze TV in uw winkel voor fl. 1000,-. De werknemer realiseert een voordeel van fl. 400,- waarover loonbelasting en premies dienen te worden ingehouden en afgedragen.

### 9.2.2. Maaltijden

De waarde van de **regelmatig** aan de werknemer verstrekte maaltijden wordt **minimaal** gesteld op de hierna vermelde bedragen.

een ontbijt: fl. 2,50  
een broodmaaltijd: fl. 2,50  
een warme maaltijd: fl. 5,-

Is de bijdrage van de werknemer hoger dan de hiervoor bedoelde bedragen dan wordt de waarde op nul gesteld. Deze waardering geldt ook als u in verband met overwerk maaltijden aan werknemers verstrekt.

#### Voorbeeld

Uw werknemers krijgen van u dagelijks een warme maaltijd verstrekt. Voor iedere verstrekking dient u dan fl. 5,- tot hun loon te rekenen. Als u hen hiervoor meer dan fl. 5,- in rekening brengt, hoeft u niets bij te tellen als loon.

### 9.2.3. Waarde van aan de werknemer verstrekte inwoning

Dit waarderingsvoorschrift ziet op de inwonende werknemer zoals dienstbodes, stagiaires etc.

De waarde van het voordeel wordt gesteld op tenminste fl. 300,- per maand. Voor aan een werknemer verstrekte woning gelden andere regels. Zie hierna.

### 9.2.4. Auto van de zaak

Als u een personenauto aan uw werknemer ter beschikking stelt en de werknemer deze auto ook privé gebruikt, - waaronder woon- en werkverkeer - dient u 15% van de oorspronkelijke nieuwwaarde van de auto, inclusief omzetbelasting en de invoerheffingen tot het loon te rekenen.

**Let op!** Met woon- en werkverkeer wordt bedoeld het heen en weer reizen tussen het woonadres en de plaats van de werkzaamheden.

Ook in de gevallen dat de werknemer het vervoermiddel op uw verzoek mee naar huis neemt om bijvoorbeeld diefstal of vernielingen te voorkomen is er sprake van het ter beschikking stellen en zal de fiscale bijtelling moeten plaatsvinden.

Indien de werknemer de auto in de loop van het jaar krijgt, dan moet de bijtelling naar tijdsgelang berekend worden. Stel dat de fiscale bijtelling wegens het privé-gebruik van het vervoermiddel over het hele jaar fl. 5.000,- is, maar de werknemer mag de auto dat jaar maar drie maanden privé gebruiken. Het privé-gebruik is dan 3/12-deel van fl. 5.000,-, dus fl. 1.250,-.

Als de werknemer voor het gebruik van het vervoermiddel aan u een vergoeding moet betalen, dan komt de betaalde vergoeding in mindering op de hiervoor bedoelde bijtelling van 15%. Uitsluitend de kosten die de werknemer rechtstreeks aan u heeft betaald, kunnen in aftrek worden gebracht op de bijtelling. Als de werknemer meer betaalt dan genoemde bijtelling van 15% dan wordt het voordeel op nul gesteld. Het eventuele meerdere is **niet** aftrekbaar als beroepskosten voor de inkomstenbelasting.

Stel dat een werknemer voor het werk een geruime tijd in het buitenland verblijft. De werknemer levert de autosleutel, autopapieren en de auto bij u. Dus gedurende deze periode staat de auto hem niet ter beschikking. Dat houdt in dat deze periode niet meetelt voor de berekening van de bijtelling.

Indien de werknemer op reis is naar het buitenland en de auto blijft gewoon bij hem thuis, dan loopt de bijtelling gewoon door. Het is dan immers mogelijk dat zijn vrouw, kinderen of anderen gebruik maken van deze auto. Als de auto gedurende deze periode aan een andere werknemer van u ter beschikking wordt gesteld, geldt voor deze andere werknemer de bijtelling voor een deel van het jaar.



Een personenauto kan worden gebruikt voor zowel personen- als **goederen**vervoer. Als personenauto worden ook aangemerkt jeeps, bestelwagens en pick-ups, zowel in de versie met dubbele als die met enkele cabine. Als een ander vervoermiddel, dan hiervoor bedoeld vervoermiddel, ter beschikking wordt gesteld zal het werkelijke voordeel dat de werknemer geniet door het niet zakelijke gebruik belast dienen te worden.

### 9.2.5. Vrij wonen

In geval dat u gratis een woonhuis ter beschikking stelt aan uw werknemer, wordt de huurwaarde van het woonhuis als loon van de werknemer beschouwd. De huurwaarde van een woning welke als hoofdverblijf ter beschikking staat, wordt voor de toepassing van deze regeling gesteld op 8% van 60% van de waarde in het economisch verkeer van de woning. Onder waarde in het economisch verkeer wordt in dit verband verstaan de vrije verkoopwaarde.

**Let op!** een tegemoetkoming in de huurkosten wordt als loon in geld belast.

Als de werknemer bij de Inspecteur aantoont dat het bedrag van zijn besparing aanmerkelijk lager is dan de voorgeschreven huurwaarde, kan de Inspecteur bij beschikking de waarde vaststellen op het bedrag van de besparing. U mag als inhoudingsplichtige pas rekening houden met het lagere bedrag vanaf het moment dat u de beschikking van de werknemer heeft ontvangen. In de praktijk betekent dit dat u de lagere waarde uitsluitend mag toepassen voor nog niet verstreken loontijdvakken.

In het geval over reeds verstreken loontijdvakken de hogere huurwaarde tot het loon is gerekend mag u als inhoudingsplichtige daarmee voor de bepaling van de bijtelling voor de resterende loontijdvakken rekening houden. De reeds verloonde bedragen mogen in mindering komen op de door de Inspecteur vastgestelde huurwaarde.

De Inspecteur zal zo'n beschikking slechts afgeven als er sprake is van een normaal overeengekomen arbeidsbeloning en de waardering van het voordeel, zoals hierboven omschreven, meer dan 20% van het bruto gezinsinkomen bedraagt. In de gevallen dat de waardering van het voordeel meer dan 20% van het bruto gezinsinkomen bedraagt en het ter beschikking stellen van een duurdere woning klaarblijkelijk een onderdeel is geweest van de arbeidsovereenkomst zal door de Inspecteur geen beschikking worden afgegeven.

#### Voorbeeld

Uw onderneming bezit een directiewoning met een vrije verkoopwaarde van fl. 250.000,-. De economische huurwaarde van de woning bedraagt dan 8% van 60% van fl. 250.000,-. Dit is fl. 12.000,- per jaar.

- U stelt deze woning ter beschikking aan de portier aangezien de huidige directeur te kennen heeft gegeven niet bij de onderneming te willen wonen. De portier geniet een salaris van fl. 25.000,- per jaar. Normaal gesproken zou deze werknemer niet meer dan 20% van zijn inkomen besteden aan de huur van een woning. Na een verzoek aan de Inspecteur om een beschikking zal de huurwaarde van de woning voor deze werknemer worden bepaald op fl. 5.000,- per jaar. Als reeds twee maanden zijn verstreken waarbij u fl. 1.000,- per maand tot zijn loon heeft gerekend mag u voor de overige tien maanden rekening houden met fl. 5.000,- minus fl. 2.000,- is fl. 300,- per maand. (Verschil gedeeld door 10).
- U stelt deze woning ter beschikking aan een werknemer met een salaris van fl. 60.000,-. Deze werknemer is gehuwd en zijn echtgenote geniet een salaris van fl. 50.000,- per jaar. Een verzoek om een lagere vaststelling van de huurwaarde zal door de Inspecteur worden afgewezen aangezien de huurwaarde niet meer bedraagt dan 20% van het bruto gezinsinkomen.

#### Voorbeeld

Voor de directeur-groootaandeelhouder wordt een villa met zwembad aangeschaft met een waarde van fl. 650.000,-. De woning wordt **om niet** ter beschikking gesteld. De directeur geniet een salaris van fl. 30.000,- per jaar. Een verzoek om een lagere vaststelling van de huurwaarde zal door de Inspecteur worden afgewezen aangezien de verstrekking van de woning blijkbaar een onderdeel vormt van de arbeidsvoorwaarden van de directeur.

### **9.2.6. Kosten dienstbode, electra en water**

In gevallen dat de werknemer een vergoeding ontvangt voor de kosten van dienstbode, electra en water of deze kosten voor uw rekening komen, dient u de vergoeding of de betaalde kosten tot het loon van de werknemer te rekenen. In het geval van vergoeding is er sprake van loon in geld. In het geval u de kosten voor uw rekening neemt, is er sprake van loon in natura.

### **9.2.7. Telefoon**

Als u aan een werknemer in zijn woning een telefoonaansluiting ter beschikking stelt en u betaalt al de telefoonkosten, moet u voor de waarde van het privé-gebruik tenminste fl. 480,- per jaar bij het loon van de werknemer te tellen.

### **9.2.8. Renteloze lening**

Als u een werknemer een lening geeft tegen gunstige condities (renteloos of laagrentend), wordt het voordeel dat uit de dienstbetrekking voortvloeit belast bij de werknemer. De Belastingdienst neemt het standpunt in dat een rente van minimaal zes procent als zakelijk kan worden aangemerkt.

Dat houdt in dat als u aan de werknemer een lening verstrekt tegen zes procent rente geen sprake is van loon in natura. In het geval de rente lager is dan zes procent wordt het verschil aangemerkt als loon in natura.

### **9.2.9. Werkkleding**

Onder werkkleding wordt verstaan kleding en schoeisel die vrijwel alleen geschikt is om tijdens de uitoefening van het beroep te worden gedragen. Het gaat bijvoorbeeld om uniformen en vakkleding, zoals een brandweerpak, een politie-uniform of uniformen voor verplegend personeel. Met schoeisel wordt bedoeld de stalen schoenen, die bijvoorbeeld arbeiders tijdens het uitoefenen van hun werkzaamheden voor bescherming dragen. Kleding en schoeisel die ook in het privé-leven kunnen worden gedragen, zijn geen werkkleding (bijvoorbeeld het trainingspak van de sportleraar en de zwarte pak van de manager).

Er is ook sprake van werkkleding in geval u kleding ter beschikking stelt die naar haar aard privé zou kunnen worden gebruikt, maar daartoe niet zozeer meer geschikt is op grond van de onlosmakelijk erop aangebracht bedrijfsnaam of logo dan wel andere beeldmerken. De beeldmerk dient minstens 70 cm<sup>2</sup> te zijn. In het geval een werkkleding uit twee of meer onderdelen bestaat, hoeft elk onderdeel niet apart te worden aangemerkt als werkkleding. Bijvoorbeeld ingeval een bewaker een jas draagt die is voorzien van een beeldmerk van zijn inhoudingsplichtige, wordt de bijbehorende broek ook aangemerkt als werkkleding, zelfs ingeval de broek niet is voorzien van een beeldmerk.

Ook jeans wordt als werkkleding aangemerkt wanneer het gebruik daarvan zodanig is dat privé-gebruik daarna onmogelijk is (bijvoorbeeld havenarbeiders).

Een groeiend aantal bedrijven stelt aan de werknemers werkkleding ter beschikking. Veelal hoeft de werknemer voor deze kleding niets te betalen. In principe is hier sprake van een besparing voor de werknemer die tot het loon gerekend dient te worden. In veel gevallen is de besparing echter verwaarloosbaar klein. Daarom is besloten de waarde van verstrekte of ter beschikking gestelde werkkleding op nihil te stellen.

### **9.2.10. Optierechten op aandelen**

Als aandelenopties voor aandelen van de inhoudingsplichtige of een maatschappij dat tot het concern behoort, worden verstrekt aan de werknemer, is er ook sprake van loon in natura. Een optieovereenkomst moet een onherroepelijk aanbod inhouden en het moet bepaalbaar zijn. Zolang niet vaststaat wat de uitoefenkoers is of om hoeveel aandelen het gaat, is geen loon genoten. Staat dit vast en is sprake van een onvoorwaardelijke optie, dan is de waarde van de optie belast op het tijdstip van toekennen van het optierecht.

Een optie wordt soms verleend onder voorwaarde. Indien bijvoorbeeld de inhoudingsplichtige aan de werknemer het recht verleent om opties uit te oefenen, bijvoorbeeld ieder jaar een bepaald aantal indien hij op 1 januari nog in dienst is, dan is bij het toekennen van het optierecht niets belast. Op 1 januari wordt het onvoorwaardelijk geworden recht om opties uit te oefenen belast.

Een optie wordt niet op nihil gewaardeerd. Het is niet aannemelijk dat u aan de werknemer een optie verstrekt die nooit iets waard zal zijn. De waarde van de optie wordt daarom ten minste gesteld op 5% van de waarde van het onderliggende aandeel, omdat een optie in beginsel altijd een bepaalde waarde zal hebben.

Voor fiscale doeleinden is het volgende waarderingsvoorschrift vastgesteld:

$$W_a - U_o/R \geq 0,05 \times W_a$$

Wa: de onderliggende waarde van het aandeel waar de optie recht op geeft

Uo: de uitoefenprijs van de optie. Met andere woorden: voor welke prijs kan de optiehouder het onderliggende aandeel kopen

x: de looptijd van de optie

R: het redelijke rendement. Dit is vastgesteld op zes procent per jaar.

U dient  $W_a$  en  $U_o$  steeds in hun onderling verband te zien. Als  $W_a$  en  $U_o$  gelijk zijn, kun je in feite met de optie aandelen kopen, die je voor dezelfde prijs ook zonder de optie kunt kopen. Toch heeft de optie dan een waarde, want als de waarde van het onderliggend aandeel stijgt, kun je nog steeds met de optie aandelen kopen voor de oorspronkelijke waarde (zolang de optie loopt).

#### Voorbeeld 1

Wa: 100

Uo: 100

Looptijd: 1 jaar, dus  $R = 1,06$

Vraag: wat is de waarde van de optie van een aandeel?

Antwoord:  $100 - 100/1,06 = 5,66$ .

$5,66 > 5$ , dus de waarde van de optie is fl. 5,66

#### Voorbeeld 2

Wa: 200

Uo: 200

Looptijd: 1 jaar, dus  $R = 1,06$

Vraag: wat is de waarde van de optie van een aandeel?

Antwoord:  $200 - 200/1,06 = 11,32$ .

$11,32 > 10$ , dus de waarde van de optie is fl. 11,32

#### Voorbeeld 3

Wa: 100

Uo: 100

Looptijd: 2 jaar, dus  $R = 1,06$  maal  $1,06 = 1,1236$

Vraag: wat is de waarde van de optie van een aandeel?

Antwoord:  $100 - 100/1,1236 = 11,00$ .

$11,00 > 5$ , dus de waarde van de optie is fl. 11,00

#### Voorbeeld 4

Wa: 100

Uo: 110

Looptijd: eerste pakket van 700 opties: 2 jaar  
tweede pakket van 500 opties: 3 jaar

Vraag: wat is de waarde van de optie?

Antwoord: de waarde van het eerste pakket is:

$100 - 110 / 1,06 \times 1,06 = \text{fl. } 2,10$  per optie

$2,10 < 5$ , dus er volgt een correctie; fl. 2,10 wordt vervangen door 5% van 100 = 5

Omdat er opties op 700 aandelen worden verstrekt, is de waardering van het eerste pakket  $700 \times 5 = \text{fl. } 3.500,-$ .

de waarde van het tweede pakket is:

$100 - 110 / 1,06 \times 1,06 \times 1,06 = 100 - 92,36 = \text{fl. } 7,64$  per optie

$7,64 > 5$ , dus omdat er 500 opties verstrekt zijn, is de waardering van het tweede pakket  $500 \times 7,64 = \text{fl. } 3.820,-$ .

### 9.3. Loon in de vorm van aanspraken op uitkeringen

Hoofregel is dat zowel de aanspraak als de uitkeringen uit aanspraken belast zijn. Een aanspraak is een niet in geld verkregen loon dat in beginsel wordt gewaardeerd op de geldwaarde minus de werknemersbijdrage. Dat houdt in dat de waarde van een aanspraak dient te worden gesteld op het bedrag dat bij een derde (fonds, verzekeringsmaatschappij) wordt gestort. Verricht u geen stortingen bij een derde omdat u de aanspraak in eigen beheer houdt dan moet u een schatting maken van het bedrag dat u bij een derde zou moeten storten om de aanspraak te dekken.

Bij aanspraken moet in de eerste plaats worden gedacht aan gevallen waarbij u voor uw werknemer, naast loon in geld, een voorziening treft krachtens welke hij of zijn nabestaanden recht(en) verkrijgen om op een toekomstig tijdstip - in het algemeen samenhangend met het einde van de dienstbetrekking of het overlijden - al dan niet onder bepaalde voorwaarden in het genot te worden gesteld van één of meer uitkeringen. Voorts geldt als aanspraak een uit de dienstbetrekking verkregen min of meer zelfstandig recht op uitkeringen dat door de werknemer buiten u om geldend kan worden gemaakt. Hierbij valt te denken aan aanspraken op:

- uitkeringen bij overlijden ten gevolge van een ongeval;
- vergoeding van ziektekosten voor de gezinsleden van de werknemer;
- een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen uit levensverzekeringen.

Er moet dus sprake zijn van een recht op uitkering. Het is niet voldoende dat een werknemer hoopt of verwacht dat hij uitkeringen in de toekomst zal ontvangen. De aanspraak dient derhalve in rechte afdwingbaar te zijn. Natuurlijke verbintenissen leiden niet tot aanspraken. De rechten kunnen voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of de CAO.

Rechten toegekend in plaats van de normale beloning zijn geen aanspraken. Bijvoorbeeld een pas opgerichte NV en haar directeur komen overeen dat de directeur per maand een salaris van fl. 3.000,- zal verdienen. Het salaris zal echter pas uitbetaald worden, zodra de NV winst gaat maken. In plaats van gewoon loon krijgt de directeur een (voorwaardelijk) recht op loon. Dit recht is geen aanspraak.

Het recht op periodieke salarisverhoging, recht op doorbetaling van loon tijdens verlof, recht op vergoeding van kosten zijn geen aanspraken. Omdat deze rechten op uitkeringen samen met het loon in geld een geheel vormen.

**Let op!** De werknemer die meer bijdraagt dan de waarde van de aanspraak kan het meerdere niet in aftrek brengen.

Op de hoofregel worden de volgende uitzonderingen gemaakt.

### **9.3.1. Ongevallenverzekering en ziekteverzekering**

De werknemer die als gevolg van een ongeval of ziekte niet in staat is om te werken heeft op grond van de Landsverordening Ongevallenverzekering en de Landsverordening Ziektekostenverzekering recht op een uitkering in geld maar ook op kosteloze geneeskundige behandeling en verpleging, de zogenoemde verstrekkingen. De aanspraak op uitkeringen, de aanspraak op tegemoetkoming in de ziektekosten van de werknemer en de aanspraak op verstrekkingen zijn voor de werknemer onbelast. De premies die u heeft betaald worden niet tot het loon van de werknemer gerekend, het zogenoemde werkgeversdeel. De premies die de werknemer betaalt zijn niet aftrekbaar. De uitkeringen worden wel tot het loon gerekend en de werknemer moet hierover loonbelasting betalen. De werknemer hoeft echter geen loonbelasting te betalen over de ontvangen verstrekkingen.

**Let op!** Aanspraken van de werknemer op vrije geneeskundige behandeling en verpleging (verstrekkingen) en op tegemoetkoming in de ziektekosten zijn onbelast. Hetzelfde geldt voor de uitkeringen. De Belastingdienst, neemt het standpunt in dat de aanspraak op tegemoetkoming in de ziektekosten en de aanspraak op verstrekkingen van de naaste familieleden van de werknemer ook onbelast zijn.

### **9.3.2. AOV/AWW**

De AOV/AWW premie wordt geheven van de werknemer. U bent echter verplicht een gedeelte van de premie voor uw rekening te nemen, het zogenoemde werkgeversdeel. Werkgeversdeel wordt in de vorm van een onbelaste toeslag op het loon uitbetaald. De gezamenlijk premie bedraagt 11%, waarvan **tenminste** 6% voor uw rekening komt. De aanspraak op een AOV/AWW-uitkering is onbelast. De bijdrage van de werknemer in de verschuldigde premies is aftrekbaar, het zogenoemde werknemersdeel. De AOV/AWW-uitkering is belast. Als de werkgever het werknemersdeel betaalt, is het niet belast. Indien de inhoudingsplichtige de volledige premie zou betalen, heeft de werknemer geen recht meer op aftrek.

### **9.3.3. Algemene Verzekering Bijzondere Ziektekosten**

De AVBZ is een volksverzekering die in hoofdlijn aanspraak geeft op een tegemoetkoming in de kosten van medische behandeling en verpleging van chronisch zieken. De verschuldigde AVBZ premies komen voor rekening van de werknemer. U dient echter de werknemer een toeslag te betalen, gelijk dit voor de AOV/AWW-premies geschiedt. De premie bedraagt 2%. In geval van dienstbetrekking komt 1,5% voor rekening van de werknemer en 0,5% voor uw rekening. De aanspraken en verstrekkingen zijn vrijgesteld. De toeslag, het zogenoemde werkgeversdeel, behoort derhalve niet tot het loon. De premies AVBZ zijn echter niet aftrekbaar.

### **9.3.4. Eenmalige overlijdensuitkeringen**

De eenmalige uitkeringen en verstrekkingen bij overlijden van de werknemer zijn onbelast tot een bedrag van drie maal het maandloon.

### **9.3.5. Pensioen**

Een pensioen is een periodieke uitkering die afhankelijk is van het leven van de werknemer. Een pensioenregeling kan zowel individueel als collectief zijn. De aanspraak op grond van een zuivere pensioenregeling is onbelast. De verplichte pensioenpremies (werknemersdeel) zijn aftrekbaar. De verplichte pensioenpremies (werkgeversdeel) behoren niet tot het loon. De pensioenuitkeringen zijn belast.

Er is sprake van een zuivere pensioenregeling indien:

- aan de werknemer een recht op een pensioen is toegekend;
- de regeling als doel heeft de verzorging van de (ex) werknemer bij invaliditeit of ouderdom en de verzorging van zijn (ex) echtgenoot en van zijn (pleeg)kinderen die de leeftijd van 27 jaar nog niet hebben bereikt en niet gehuwd zijn of gehuwd zijn geweest;
- een pensioen, inclusief de AOV-uitkering, maximaal 70% is van het laatst genoten loon van de werknemer;
- de verzekeraar de pensioenverplichting tot zijn binnenlandse ondernemingsvermogen rekent.

Indien de regeling voldoet aan al deze voorwaarden wordt het aangemerkt als een zuivere pensioenregeling. Anders is er sprake van een aanspraakregeling. Het is niet mogelijk om een pensioenregeling in de loonbelasting te splitsen indien niet wordt voldaan aan de voorwaarden. Het is of een pensioenregeling (aanspraak onbelast, uitkering belast) of het is een aanspraakregeling (aanspraak belast, uitkering belast).

### **Buitenlandse belastingplichtige**

De buitenlandse belastingplichtige die een binnen de Nederlandse Antillen opgebouwd pensioen geniet, dient in de Nederlandse Antillen over de pensioenuitkering loonbelasting te betalen. Er is een overgangsregeling voor de belastingplichtige die reeds op 1 augustus 2000 niet meer in de Nederlandse Antillen woonde. De belastingplichtige krijgt een tegemoetkoming in de inkomstenbelasting van de fiscus gelijk aan het bedrag dat hij in zijn nieuwe woonland aan belasting over het pensioen heeft betaald. De tegemoetkoming is echter ten hoogste het bedrag dat hij in de Nederlandse Antillen over het pensioen verschuldigd is. De overgangsregeling geldt tot en met het jaar 2005. Deze overgangsregeling geldt niet als de belastingplichtige na 2000 binnenlandse belastingplichtige is geworden. Ook geldt de regeling niet indien de belastingplichtige over het pensioen in het buitenland geen belasting heeft betaald.

### **Afkoop**

Bij afkoop van een pensioenregeling wordt de afkoopsom belast naar het normaal tabeltarief. De overgangsregeling geldt niet voor de buitenlandse belastingplichtige die in het buitenland het pensioen heeft afgekocht.

## **10. ONKOSTENVERGOEDINGEN**

Tot het loon worden niet gerekend vergoedingen voor zover deze geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van de noodzakelijke kosten die de werknemer tot verwerving van zijn loon maakt. Als hoofdregel geldt dat in beginsel belastingvrij mogen worden vergoed de kosten die de werknemer binnen de grenzen van de redelijkheid heeft gemaakt ter wille van een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Voor zover een werknemer de kosten niet vergoed heeft gekregen, kan hij bepaalde kostenposten als aftrekbare kosten opvoeren in zijn aangifte voor de inkomstenbelasting.

### **10.1.1. Vergoeding autokosten**

Vergoeding voor de gemaakte autokosten voor zakelijke ritten (niet zijnde woon-werkverkeer) is tot fl. 0,35 per kilometer onbelast. Indien de werknemer een vergoeding voor de autokosten krijgt van meer dan fl. 0,35 per kilometer is het meerdere belast. Met woon- en werkverkeer wordt bedoeld het heen en weer reizen tussen het woonadres en de plaats van de werkzaamheden.

### **10.1.2. Vergoeding telefoonkosten**

Een vergoeding voor de kosten van telefoonaansluitingen en abonnementskosten bij de werknemer thuis is loon. Dat geldt ook voor een tweede aansluiting en abonnement bij de werknemer thuis alsmede een cellulaire telefoon. Als u voor de eerste telefoon alle kosten betaalt, dient u voor de waarde van het privé-gebruik tenminste fl. 480,- per jaar bij het loon van de werknemer te tellen.

Als de werknemer uitsluitend de zakelijke gesprekken welke hij via een privé aansluiting voert, vergoed krijgt van de inhoudingsplichtige dient dit in beginsel te gebeuren op declaratiebasis. De vergoeding van deze zakelijke telefoongesprekken is onbelast.

### **10.1.3. Vergoeding voedsel, drank en representatie**

Vergoeding voor voedsel, drank en representatie is vrijgesteld voor zover er sprake is van noodzakelijke beroepskosten. De inhoudingsplichtige moet echter wel rekening houden met de besparing. De besparing wordt gesteld op de hierna vermelde bedragen:

- een ontbijt: fl. 2,50
- een broodmaaltijd: fl. 2,50
- een warme maaltijd: fl. 5,-

### **10.1.4. Vergoeding voor persoonlijke goederen**

Vergoedingen van schade aan of verlies van persoonlijke goederen die in verband met de dienstbetrekking is ontstaan zijn onbelast.

### **10.1.5. Vergoeding van studiekosten**

De vergoeding van studiekosten en de waarde van opleidingen die u aan uw werknemers verstrekt zijn onbelast. De vrijstelling geldt alleen voor vergoeding van studiekosten. De vrijstelling geldt niet voor uitkeringen die het karakter hebben van gratificaties of premies welke na voltooiing van de opleiding of studie, dus afhankelijk van het resultaat daarvan of afhankelijk van in dienst treden na voltooiing worden toegekend. De werknemer kan de kosten die hij zelf draagt aftrekken als buitengewone lasten voor de inkomstenbelasting. De gratificatie is dan te zijner tijd belast als de voorwaarde wordt vervuld. De vrijstelling geldt ook als de vergoeding tijdens de studie wordt verstrekt met de voorwaarde van terugbetaling onder bepaalde omstandigheden, zoals onderbreking van de studie.

In het volgende overzicht kunt u per kostenpost lezen welke vergoedingen al dan niet belastingvrij zijn en welke niet vergoede kosten in aftrek kunnen worden gebracht.

### 10.1.6. Overzicht kosten en vergoedingen

	Kosten werknemer in IB	Vergoeding aan werknemer in LB
Werkruimte in de woning van belastingplichtige	Aftrek onder voorwaarden	Onder voorwaarde onbelast
Woon- en werkverkeer	Geen aftrek	Belast
Vaartuigen	Geen aftrek	Belast
Werkkleding	Aftrek	Onbelast
Gewone kleding	Geen aftrek	Belast
Vakliteratuur	Aftrek	Onbelast
Telefoonabonnement	Geen aftrek	Belast
Kosten criminele activiteiten	Geen aftrek	Belast
Steekpenningen	Geen aftrek	Belast
Geluid en beeld, computerapparatuur en telecommunicatieapparatuur	Aftrek, kosten verdelen over 3 jaar en drempel van fl. 750,-	Onbelast
Cursussen, congressen, seminars, symposia, etc	Aftrek 75%, maar maximaal fl. 2.500,-	Onbelast
Persoonlijke verzorging	Geen aftrek	Belast
Voedsel, drank en genotsmiddelen	Geen aftrek	Onbelast, maar u moet wel rekening houden met de besparing.
Giften en relatiegeschenken	Geen aftrek	Belast
Representatie (recepties, feestelijke bijeenkomsten en vermaak)	Geen aftrek	Onbelast
Excursies, studiereizen, etc	Geen aftrek	Onbelast
Zakelijke ritten	fl. 0,35 per kilometer	Tot fl. 0,35 per kilometer onbelast, het meerdere is belast
Kosten ter beschikking gestelde auto	Alleen kosten brandstof (benzine of diesel)	Onbelast.

## 10.2. Vaste onkostenvergoeding

U kunt de door de werknemers gemaakte beroepskosten op declaratiebasis vergoeden. De werknemer declareert aan de hand van een kostenoverzicht, inclusief betalingsbewijzen, de kosten die hij heeft gemaakt. Op basis van deze declaratie krijgt hij van u een onkostenvergoeding.

U kunt ook kiezen om een vaste onkostenvergoeding te verstrekken aan werknemers die veelvuldig dezelfde soort kosten maken. De vaste onkostenvergoeding treedt in de plaats van de vergoeding op declaratiebasis. Vaste vergoedingen behoren niet tot het loon indien u aannemelijk maakt dat deze vergoedingen geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van de noodzakelijke kosten die de werknemer tot verwerving van zijn loon maakt. U dient aannemelijk te maken dat de hoogte van deze kostenvergoeding de door de werknemer gemaakte kosten niet overschrijdt. Mocht u hierin niet slagen dan zal de vergoeding geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als loon. U kunt aan deze bewijslast voldoen door uw werknemer gedurende drie aaneengesloten maanden een overzicht te laten bijhouden van de werkelijke kosten die hij heeft gemaakt in verband met de uitoefening van zijn functie. De kosten dienen te worden onderbouwd met declaraties en betalingsbewijzen. Deze exercitie dient elke drie jaar opnieuw te worden herhaald. Voor een vaste onkostenvergoeding die op basis van een CAO wordt betaald, geldt dezelfde procedure. Zo'n vergoeding is niet zonder meer vrijgesteld.

**Let op!** Het is dus niet toegestaan om een vergoeding te geven afhankelijk van het loon. Er moet een verband zijn tussen de gemaakte kosten en de hoogte van de vergoeding. Voorts is het noodzakelijk dat de vergoeding is gespecificeerd naar kostensoorten.



De Belastingdienst accepteert dat per kostenpost voor een groep werknemers die uit een oogpunt van te maken noodzakelijk kosten in gelijke omstandigheden verkeren, vaste vergoedingen worden verleend, die objectief beschouwd, in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor zij worden toegekend. Anders gezegd: voor het treffen van een groepsregeling geldt primair als criterium dat de groep bestaat uit personen die vanuit kosten oogpunt vergelijkbaar zijn. Dat betekent dat zij in vergelijkbare omstandigheden werken en dezelfde kostensoorten moeten hebben en binnen die kostensoorten grotendeels hetzelfde bedrag uitgegeven. Deze vergoedingen behoeven niet te zijn afgestemd op de door een individuele werknemer te maken kosten. Een kostenvergoeding mag zijn afgestemd op de door een groep van werknemers, die redelijkerwijs geacht kunnen worden in dezelfde omstandigheden te verkeren, gemiddeld te maken kosten. Hierbij moet men o.a. denken aan accountants, vertegenwoordigers, artsen bezoekers en accountmanagers, waarbij een onderscheid dient te worden gemaakt tussen junior en senior medewerkers.

Indien u vooraf zekerheid wil hebben, kunt u de vergoedingsregeling aan de Inspecteur voorleggen. De Inspecteur stelt het bedrag dat ten hoogste als vaste vergoedingen in aanmerking wordt genomen vast.

## 11. WIJZE VAN BEREKENING LOONBELASTING EN INHOUDING

De loonbelasting wordt geheven over het voljaarsloon. Het loon van de werknemer dient dus te worden herleid naar het voljaarsloon. Als voljaarsloon geldt het in het kalenderjaar te ontvangen loon, indien over het hele jaar van de inhoudingsplichtige loon zou worden genoten. Het voljaarsloon wordt afgeleid uit het tijdvakloon bij de aanvang van het kalenderjaar.

Bij de herleiding speelt het loontijdvak een rol. Onder loontijdvak wordt verstaan het tijdvak waarover het loon wordt verkregen. Beslissend is de periode waarover het loon krachtens de arbeidsovereenkomst geacht wordt te zijn genoten. Het loontijdvak is van belang om te bepalen welke tijdvaktabel dient te worden toegepast. Voor een werknemer met een volledige betrekking zal het loontijdvak veelal overeenkomen met het tijdvak waarover het loon wordt afgerekend. Bijvoorbeeld als overeengekomen wordt dat de werknemer zijn loon per maand geniet dan is het loontijdvak een maand. Voor een werknemer zonder volledige betrekking is het loontijdvak afhankelijk van de gemaakte afspraak tussen de werknemer en de inhoudingsplichtige.

### **Voorbeeld**

Een inhoudingsplichtige heeft behoefte aan een tijdelijke kracht die hem gedurende drie halve dagen per week komt helpen in zijn onderneming. Afhankelijk van wat zij ten aanzien van het loon afspreken is het loontijdvak:

een maand:	als een loon van fl. 600,- per maand is overeengekomen
een quincena:	als een loon van fl. 300,- per quincena is overeengekomen
een week:	als een loon van fl. 150,- per week is overeengekomen
een dag:	als een loon van fl. 50,- per dag is overeengekomen

Als de werknemer met de inhoudingsplichtige een loon afsprekt van fl. 50,- **per dag** wat éénmaal per maand wordt uitbetaald dan blijft het loontijdvak een **dag**.

**Let op!** Als een werknemer bij u in of uit dienst treedt in de loop van het loontijdvak dan zult u veelal de belasting over het loontijdvak moeten herleiden.

Bij de herleiding wordt voor:

Halve dagloners:	een jaar op 520 halve dagen gesteld
Dagloners:	een jaar op 260 dagen gesteld
Weekloners:	een jaar op 52 weken gesteld
Quincenaloners:	een jaar op 26 quincena's gesteld

Maandloners: een jaar op 12 maanden gesteld  
Kwartaalloners: een jaar op 4 kwartalen gesteld

Een loontijdvak van minder dan vier uren, wordt op een halve dag gesteld.

### Voorbeeld

Een werknemer treedt bij u op de 15<sup>e</sup> van de maand in dienst. U bent met hem een maandloon van fl. 2.500,- overeengekomen. De eerste maand ontvangt hij slechts de helft. In dit geval is het loontijdvak een maand. U dient dan de maandtabel op deze loonbetaling toe te passen.

Werknemer A heeft een quincenaloan van fl. 650,-. Het loontijdvak is derhalve een quincena. Om het voljaarsloon te bepalen dient fl. 650,- te worden vermenigvuldigt met 26. Het voljaarsloon bedraagt dan fl. 16.900,-.

Werknemer B heeft een maandloon van fl. 6.500,-. Het loontijdvak is derhalve een maand. Om het voljaarsloon te bepalen dient fl. 6.500,- te worden vermenigvuldigt met 12. Het voljaarsloon bedraagt dan fl. 78.000,-.

Werknemer C heeft een uurloon van fl. 6,50. Hij werkt gedurende drie uren. Dit is minder dan een halve dag. Dus het loontijdvak is een halve dag. Om het voljaarsloon te bepalen dient fl. 19,50,- te worden vermenigvuldigt met 520. Het voljaarsloon bedraagt dan fl. 10.140,-.

Werknemer D heeft een uurloon van fl. 6,50. Hij werkt iedere dag gedurende vier dagen in de week drie uren. Hij wordt per week betaald. In dit geval blijft het loontijdvak een halve dag. Om het voljaarsloon te bepalen dient fl. 19,50 te worden vermenigvuldigt met 520. Het voljaarsloon bedraagt dan fl. 10.140,-.

De verschuldigde loonbelasting over het normale tijdvakloon wordt bepaald aan de hand van loonbelastingtabellen welke voor dat loontijdvak gelden (de tijdvaktabel). De Minister heeft ten behoeve van de uitvoering namelijk loonbelastingtabellen, ook wel tijdvaktabellen genoemd, vastgesteld voor de loontijdvakken waarvoor hij dat nodig acht. Dit zijn de meest voorkomende loontijdvakken. Zo zijn er maandtabellen voor maandloners, weektabellen voor weekloners en dagtabellen voor dagloners. Daarnaast zijn er halve dagen tabellen en kwartaaltabellen. Door gebruik te maken van deze tabellen kan op eenvoudige wijze de verschuldigde loonbelasting worden vastgesteld.

## 11.1. Bijzondere beloning

Naast de tijdvaktabel is er ook de tabel bijzondere beloningen. Deze tabel dient te worden toegepast op tantièmes, gratificaties, overwerkloon, vakantiegeld, kerstbonus en andere beloningen welke gewoonlijk slechts éénmaal of éénmaal per jaar worden genoten.

**Tabel bijzondere beloning voor Curaçao en Sint Maarten**

Voljaarsloon		
Groter dan	Kleiner dan of gelijk aan	Percentage
0	10.800	0
10.800	27.400	15,6
27.400	39.500	23,4
39.500	52.200	32,5
52.200	69.200	39
69.200	116.800	46,8
116.800	-	57,2

### **Tabel bijzondere beloning voor Bonaire, Saba en Sint Eustatius**

<b>Voljaarsloon</b>		
<b>Groter dan</b>	<b>Kleiner dan of gelijk aan</b>	<b>Percentage</b>
0	10.800	0
10.800	27.400	15
27.400	39.500	22,5
39.500	52.200	31,25
52.200	69.200	37,5
69.200	116.800	45
116.800	-	55

#### **Voorbeeld**

Een bewaker geniet een loon van fl. 850,- per maand. Nadat de fiscaal aftrekbare kosten in mindering zijn gebracht dient ter bepaling van de verschuldigde loonbelasting de maandtabel te worden geraadpleegd. In een maand wordt er tevens overwerk door hem verricht. Hij ontvangt hier fl. 450,- voor. Op deze betaling dient u in principe aan de hand van de tabel bijzondere beloningen de verschuldigde belasting te bepalen. U mag hier alleen van afwijken, dus de fl. 450,- toevoegen aan het tijdvakloon en op het gezamenlijke bedrag de maandtabel toepassen als dit voordeliger is voor de werknemer. In het geval er door samentelling meer verschuldigd is mag dit dus niet.

Bepaling van het jaarloon voor de tabel bijzondere beloningen:

- Als de werknemer het gehele voorafgaande jaar van u loon heeft genoten dan is het over dat jaar genoten jaarloon bepalend voor het percentage.
- Als hij over een gedeelte van het voorgaande jaar loon van u heeft genoten dan herleidt u dit loon tot een jaarloon.
- Als de werknemer dit jaar bij u in dienst is getreden dan bepaalt u het jaarloon op basis van het over dit jaar te genieten jaarloon.

#### **Voorbeeld**

Martina geniet m.i.v. 1-1-2004 een maandsalaris van fl. 2.600,-. In december 2003 heeft hij een bonus van fl. 4000,- gekregen. In 2003 bedroeg zijn maandsalaris fl. 2.500,- per maand.

De volgende situaties kunnen onderkend worden:

- hij was heel 2003 in dienst; zijn jaarloon bedroeg 12 x fl. 2.500,- plus bonus is fl. 34.000,- Dit is ook het bedrag dat geldt als maatstaf voor de tabel bijzondere beloningen.
- hij is in augustus 2003 in dienst getreden; zijn jaarloon bedroeg 5 x fl. 2.500,- plus bonus is fl. 16.500,-. Voor de tabel bijzondere beloningen zal zijn jaarloon herleid moeten worden tot fl. 34.000,-
- hij is in februari 2004 in dienst getreden en geniet een maandsalaris van fl. 2.600,- en verwacht mag worden dat hij een bonus ontvangt van fl. 4.000,-; zijn jaarloon bedraagt dan 11 x fl. 2.600,- plus bonus is fl. 32.600,-. Ook hier dient herleiding plaats te vinden en wel 12 x fl. 2.600,- plus fl. 4.000,- is fl. 35.200,-.

Zoals hiervoor is vermeld wordt de verschuldigde loonbelasting bepaald aan de hand van de tijdvaktabellen en de tabel bijzondere beloningen. Hierop zijn echter twee uitzonderingen.

## **11.2. Anoniementarief en buitenlandse artiestentarief**

Als uw werknemer zijn naam, adres of woonplaats niet aan u heeft verstrekt of als hij onjuiste gegevens heeft verstrekt en u dit weet of redelijkerwijs kon weten dan dient u het volgende belastingpercentage op het loon in te houden:

- Curaçao, St Maarten: 55,9%
- Bonaire, Saba en St. Eustatius: 53,75%

Ten aanzien van artiesten die niet binnen de Nederlandse Antillen wonen geldt de volgende regeling. Indien zij een overeenkomst van korte duur met u aangaan om als musicus of als artiest op de Nederlandse Antillen op te treden, dient u het volgende percentage in te houden over het loon (gage):

- Curaçao, St Maarten 13%
- Bonaire, Saba en St. Eustatius 12,5%.

Op het loon kunnen uitsluitend de zakelijke vergoedingen in mindering worden gebracht.

#### **Voorbeeld**

Juan Gabriel (niet wonende op de Nederlandse Antillen) komt voor een optreden naar Curaçao. Hij ontvangt een loon van fl. 25.000,- voor een optreden van drie uur. Bij toepassing van de normale regels zou de halve dag tabel worden toegepast. Door het buitenlandse artiestentarief toe te passen wordt 13% van fl. 25.000,- (= fl. 3.250,-) ingehouden.

### **11.3. Bruteren**

Het is in een aantal branches niet ongebruikelijk dat de inhoudingsplichtige met de werknemer netto loonafspraken maakt. Een netto loonafpraak houdt in dat de in principe door de werknemer verschuldigde loonbelasting en premies rechtstreeks voor rekening van de inhoudingsplichtige komen. Dit betekent dat u als inhoudingsplichtige een aantal berekeningen moet uitvoeren die uiteindelijk zal leiden tot de juiste verschuldigde loonbelasting en premies.

Hierbij dient rekening te worden gehouden met het volgende. Zoals reeds eerder is gesteld in deze handleiding is het uitgangspunt voor de heffing het zuiver tijdvakloon. Dit loon wordt gevonden door het tijdvakloon te verminderen met een voor dat tijdvak evenredig deel van fl. 500,- voor beroepskosten, met dien verstande dat de aftrek niet meer bedraagt dan het voljaarsloon. De beroepskosten hebben echter geen invloed op het netto loon maar wel op het zuiver tijdvakloon. U dient zich hiervan bij de herrekening bewust te blijven.

#### **Voorbeeld**

U heeft een timmerbedrijf en neemt voor de periode van twee weken een timmerman in dienst. U spreekt met hem af dat hij aan het eind van die twee weken fl. 850,- zal ontvangen. M.a.w. u maakt een netto loonafpraak.

Als u een bruto bedrag met uw werknemer afsprekt dan zou de berekening van de loonbelasting als volgt zijn gegaan.

Bruto loon in 2004	fl. 850,--
Af: evenredig deel van de beroepskosten	19,23 (500/26)
	-----
Zuiver tabelloon	fl. 830,77

De verschuldigde loonbelasting bedraagt dan (inclusief 30% eilandelijke opcenten) fl. 70,58 in 2004. Het bruto loon dient tenminste met fl. 70,58 verhoogd te worden om een netto loon van fl. 850,- te benaderen. Deze ophoging leidt ertoe dat er meer belasting verschuldigd is. (Door de toevoeging stijgt immers het zuiver tabelloon met een gelijk bedrag)

	Zuiver tabelloon	Loonbelasting	Vershil
	830,77	70,58	
Vershil	70,58		70,58
Nieuw zuiver tabelloon	901,35	81,50	
Vershil	10,98		10,98
Nieuw zuiver tabelloon	912,33	83,06	
Vershil	1,56		1,56
Nieuw zuiver tabelloon	913,89	83,06	
Vershil	Geen		Geen

De timmerman geniet in 2004 van u een bruto loon van fl. 850,- plus fl. 83,06 is fl. 933,06. De door u verschuldigde loonbelasting is fl. 83,06. Daarnaast bent u zowel het werkgevers- als werknemersdeel van de premies AOV/AWW en premie AVBZ verschuldigd.

**Let op!** Wellicht ten overvloede wordt u er op gewezen dat deze methode alleen werkt als er geen andere wijzigingen op het zuiver tabelloon plaats vinden dan de verhogingen met de verschuldigde belasting, bijvoorbeeld in het geval dat de werknemer beneden de maximale aftrek van fl. 500,- blijft.

**Let op!** U dient ook te bruteren indien u een naheffingsaanslag voor de loonbelasting, die u kan verhalen op uw werknemer, voor eigen rekening neemt.

## 12. KORTINGEN VOOR DE LOONBELASTING

Nadat u de verschuldigde loonbelasting en premies heeft berekend, dient u dit bedrag te verminderen met de basiskorting en de toeslagen.

### 12.1 Basiskorting

De werknemer geniet een basiskorting van fl. 1.178,- (exclusief opcenten). Deze basiskorting vermindert het belastingbedrag dat hij moet betalen. Deze basiskorting kan worden verhoogd met de kindertoeslag, de alleenverdienertoeslag en de ouderentoeslag indien de werknemer aan de hierna te noemen voorwaarden voldoet.

### 12.2. Kindertoeslag

De werknemer heeft recht op kindertoeslag indien zijn eigen kind, zijn pleegkind of het kind van zijn echtgenoot in een van de volgende categorieën valt:

- Categorie Ia: een kind van 16 tot en met 26 jaar dat op een ander eiland van de Nederlandse Antillen of in het buitenland verblijft om een MBO-, HBO-, universitaire of daarmee vergelijkbare opleiding te volgen;
- Ib: een kind van 16 tot en met 26 jaar dat op een ander eiland van de Nederlandse Antillen of in het buitenland verblijft om een opleiding te volgen die niet aanwezig is op het eiland waar de werknemer woont;
- II: een kind tot en met 26 jaar dat op het eiland verblijft waar de werknemer woont en die een MBO-, HBO-, universitaire of daarmee vergelijkbare opleiding volgt;
- III: een kind van 16 tot en met 26 jaar dat tot het huishouden van de werknemer behoort en dat zijn tijd grotendeels besteedt aan onderwijs of beroepsopleiding, anders dan die bedoeld in categorieën Ia, Ib en II;
- IV: een kind jonger dan 16 jaar dat tot het huishouden van de werknemer behoort.

**Let op!** De Inspectie neemt het standpunt in dat voor de loonbelasting de ongehuwde ouder ingeval van éénoouderschap dubbele kindertoeslag kan krijgen.

### 12.3. Alleenverdienertoeslag

De werknemer heeft recht op de alleenverdienertoeslag ad fl. 786,- (exclusief opcenten) per jaar indien:

- hij het hele jaar gehuwd is geweest;
- hij in de Nederlandse Antillen woont en
- het belastbaar inkomen van zijn echtgenoot in het jaar nihil of negatief is.

### 12.4. Ouderentoeslag

Voor een werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, dient u rekening te houden met de ouderentoeslag van fl. 314,- (exclusief opcenten) per jaar. De werknemer kan zijn recht op de ouderentoeslag tot maximaal fl. 210,- aan zijn echtgenoot overdragen.

#### OVERGANGSREGELING

Er is een overgangsregeling voor belastingplichtigen van 56 jaar tot 60 jaar die reeds aanspraak konden maken op de (oude) pensioenaf trek. De belastingplichtige heeft recht op de ouderentoeslag indien:

- hij per 1 januari 2000 de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt, maar de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt en
- hij op 31 juli 2000 recht heeft op de pensioenaf trek.

**Let op:** de basiskorting van fl. 1.178,- (exclusief opcenten) per jaar is al verwerkt in de nieuwe tabel loonbelasting. De inhoudingsplichtige moet nog slechts indien van toepassing, de kindertoeslag, de ouderentoeslag en de alleenverdienertoeslag per loontijdvak bepalen, en dit in mindering brengen op het belastingbedrag.

**Let op:** de werknemer heeft slechts éénmaal recht op de basiskorting, de kindertoeslag, de alleenverdienertoeslag en de ouderentoeslag. Dat houdt in dat werknemers die meerdere dienstbetrekkingen hebben waarvan de loontijdvakken geheel of gedeeltelijk samenvallen slechts bij één inhoudingsplichtige gebruik kunnen maken van de hiervoor genoemde kortingen.

#### Overzicht toeslagen inclusief opcenten 2004

	Bedrag met 30% opcenten (Curaçao / St.Maarten)	Bedrag met 25% opcenten (overige eilandgebieden)
Basiskorting	1.531	1.473
Alleenverdienertoeslag	1022	983
Ouderentoeslag	408 (681)	393 (656)
Kindertoeslag		
Categorie I (a+b)	545 (1.090)	524 (1.048)
Categorie II	273 (546)	263 (526)
Categorie III	68 (136)	65 (130)
Categorie IV	55 (110)	53 (106)

**Let op!** deze bedragen kunnen per jaar wijzigen.

## **13. LOONBELASTING IS VOORHEFFING OF EINDHEFFING**

De loonbelasting is een voorheffing op de inkomstenbelasting. Op het loon, uitkering of pensioen van de werknemer wordt loonbelasting ingehouden. In de loonbelasting wordt geen rekening gehouden met de aftrekposten van de werknemer. Als de werknemer aftrekposten heeft, wordt dus eigenlijk te veel loonbelasting ingehouden. Die krijgt hij pas terug bij de aanslag inkomstenbelasting. Na afloop van het kalenderjaar vindt namelijk de definitieve afrekening plaats bij de aanslag inkomstenbelasting. Deze aanslag wordt opgelegd nadat de werknemer aangifte heeft ingediend.

Er zijn vier situaties mogelijk:

- De voorheffingen zijn lager dan de te betalen inkomstenbelasting. De werknemer komt in aanmerking voor een verplichte aanslag ingeval hij meer dan fl. 300,- moet bijbetalen. Hij moet het verschil nog bijbetalen;
- De voorheffingen zijn hoger dan de te betalen inkomstenbelasting. De werknemer krijgt de teveel betaalde belasting terug als hij recht heeft op meer dan fl. 150,- en de aangifte inkomstenbelasting binnen **36** maanden na afloop van het belastingjaar is ingediend;
- Als de werknemer niet meer dan fl. 300,- moet bijbetalen of ingeval hij niet meer dan fl. 150,- moet terugkrijgen komt er geen bijbetaling of teruggaaf. Loonbelasting is in dit geval eindheffing;
- Als de werknemer een loonbelastingvermindering (hardheid) heeft gekregen, komt hij in aanmerking voor een verplichte aanslag ingeval hij meer dan fl. 50,- moet bijbetalen of ingeval hij meer dan fl. 50,- moet terugkrijgen.

## **14. VERZEKERDEN VOOR DE AOV/AWW**

Alle personen die in de Nederlandse Antillen wonen en die de leeftijd van 15 jaar doch niet die van 60 jaar hebben bereikt, zijn voor de AOV/AWW verzekerd.

Daarnaast is ook verzekerd degene die niet in de Nederlandse Antillen woont maar:

- in de inkomstenbelasting wordt aangeslagen als binnenlandse belastingplichtige; of
- niet geacht kan worden blijvend buiten de Nederlandse Antillen te wonen doch ter zake van buiten de Nederlandse Antillen verrichte arbeid wedde of loon geniet ten laste van de Nederlandse Antillen of een der eilandgebieden, mits hij Nederlander is.

Bij Landsbesluit kunnen in een aantal gevallen personen die ingevolge het hiervoor vermelde verzekerd zijn van de verzekering worden uitgesloten.

Dit kan

- a. ten aanzien van vreemdelingen;
- b. ter voorkoming van samenloop van de verzekering ingevolge de Landsverordening AOV/AWW/AVBZ met een overeenkomstige regeling buiten de Nederlandse Antillen;
- c. in de gevallen van tijdelijk verblijf of tijdelijke werkzaamheden hier te lande;
- d. ten aanzien van echtgenote en overige gezinsleden van de persoon die niet geacht kan worden blijvend binnen de Nederlandse Antillen te wonen en die ter zake van binnen de Nederlandse Antillen verrichte arbeid wedde of loon geniet ten laste van een andere mogendheid.

De Minister van Sociale Zaken zal in die gevallen een beschikking afgeven op grond waarvan u inhouding van premies achterwege kunt laten. In alle andere gevallen zult u gewoon moeten inhouden en afdragen.

## 14.1. Bepaling van de verschuldigde premies AOV/AWW

De bepaling van de verschuldigde premies geschiedt aan de hand van de loonstaat. De grondslag voor de berekening van de AOV/AWW vindt u in kolom 8 van de loonstaat. Over de grondslag wordt de door de werknemer en de inhoudingsplichtige verschuldigde premie berekend. Deze gezamenlijke premie AOV/AWW bedraagt 11%, waarvan tenminste 6% ten laste van de inhoudingsplichtige komt. Het werknemersdeel bedraagt in 2004 maximaal 4,5% AOV en 0,5% AWW. Voor de inhoudingsplichtige bedraagt de premie, dus ook de toeslag minimaal 5,5% AOV en 0,5% AWW. Er is premie verschuldigd over een maximum premie inkomen van fl. 46.613,60.

U behoeft echter per loontijdvak maximaal rekening te houden met het bedrag dat, als een geheel jaar loon zou zijn genoten, in totaal het jaarlijkse maximum zou opleveren.

### Voorbeeld

Over Martina's maandinkomen ad fl. 4.500 (-/- fl. 41,67 beroepskosten) zou volgens het tarief fl. 222,92 (en fl. 267,49 werkgeversbijdrage) verschuldigd zijn. Over 2004 is hij echter maximaal verschuldigd fl. 2.305,68 (en fl. 2.766,82 werkgeversbijdrage). U moet nu per maand rekening houden met 1/12 van dit bedrag.

Als een werknemer volgens de tabel meer dan het maandelijks maximum verschuldigd is dient u de verschuldigde AOV/AWW te herrekenen als het dienstverband in de loop van het jaar wordt beëindigd. Als het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de verzekeringsplicht zal veelal geen inhaal hoeven plaats te vinden.

### Voorbeeld

Martina vertrekt in mei 2004 naar een nieuwe werkgever binnen de Nederlandse Antillen. Door u is tot dat moment fl. 2.113,54 afgedragen. U dient de verschuldigde AOV/AWW te herrekenen.

Ingehouden/Afgedragen:	5 x fl. 422,71	fl. 2.113,54
Verschuldigd	5 x (fl. 4.500 -/- fl. 500) x 11%	fl. 2.200
Extra af te dragen		fl. 86,46

De aftrek van fl. 500,- is zgn. beroepskostenaftrek.

Als Martina de Nederlandse Antillen metterwoon zou verlaten en in bijvoorbeeld Colombia zou gaan werken dan eindigt op dat moment de verzekeringsplicht. De ingehouden premie komt dan overeen met het voor hem geldende jaar maximum van  $5/12 \times \text{fl. } 4.500,- = \text{fl. } 1.875,-$ .

Premieheffing over beloningen waarop de tabel bijzondere beloningen dient te worden toegepast.

Als u naast de normale tijdvakbeloning een bijzondere beloning aan de werknemer verschaft dient u over dit bedrag premies AOV/AWW in te houden. U berekent de verschuldigde premies zonder rekening te houden met de maxima die voor de tijdvakbeloningen gelden. Uitsluitend als de op jaarbasis verschuldigde premie wordt overschreden mag u de inhouding beperken tot dit maximum.

### Voorbeeld

De hierboven bedoelde Martina ontvangt in juni een bonus van fl. 9000,-. Over deze bonus dient 5% ingehouden te worden. Daarnaast is 6% werkgeversbijdrage verschuldigd. In totaal is dat f. 990,-. In oktober zal voor Martina het maximum van de premie AOV/AWW worden bereikt. In november en december hoeft er derhalve bij hem niets meer te worden ingehouden.

Zou de beloning in oktober zijn uitgekeerd dan was over de bijzondere beloning fl. 172,60 aan premies verschuldigd. Over het tijdvakloon is dan reeds ingehouden/afgedragen 10 maal fl. 490,- is fl. 4.900,-. Maximaal verschuldigd is fl. 5.072,60 zodat alleen het verschil ad fl. 172,60 nog dient te worden ingehouden/afgedragen. Voor de afdracht van de premies AOV/AWW wordt u verwezen naar paragraaf 15.2.



## **15. AVBZ: ALGEMENE BEPALINGEN**

De AVBZ is een volksverzekering die in hoofdlijnen aanspraak geeft op een tegemoetkoming in de kosten van medische behandeling en verpleging van chronische zieken. In de Landsverordening is opgenomen dat een fonds zal worden gevormd ter dekking van de te verzekeren kosten. Het fonds zal onder andere worden gevormd door het heffen van premie. Premieplichtigen zijn alle verzekerden van 15 jaar of ouder met inkomen.

Verzekerd is degene die:

- Ingezetene is of
- Geen ingezetene is, maar in de Nederlandse Antillen in dienstbetrekking arbeid verricht die aan loonbelasting is onderworpen.

**Let op!** De premieplicht eindigt niet bij het bereiken van de 60 jarige leeftijd. De premie is verschuldigd vanaf de eerste dag van de maand volgende op het bereiken van de vijftiende jarige leeftijd. De premie bedraagt 2%. Echter voor premieplichtigen die een zuiver inkomen genieten tot fl. 5.200,- (ongehuwd) of fl. 5.900,- (gehuwd) geldt een premie van 1%.

Als in het kalenderjaar 2004 genoten zuiver inkomen meer dan fl. 344.276,- bedraagt, is over het meerdere geen premie verschuldigd.

### **15.1. Bepaling van de verschuldigde premie AVBZ**

Basis voor de berekening van de premie AVBZ is de grondslag AOV/AWW. Het enige verschil waarmee rekening moet worden gehouden is, dat voor de premie AVBZ pas bij een inkomen van meer dan fl. 344.276,- geen premie meer is verschuldigd.

Voor die gevallen waarin de premie 2% bedraagt, komt 1,5% voor rekening van de werknemer en 0,5% voor rekening van de inhoudingsplichtige. In het geval het percentage van 1% moet worden toegepast, komt een 0,5% voor rekening van de inhoudingsplichtige en 0,5% voor de rekening van de werknemer. Voor gepensioneerden is het tarief 1,5% wat geheel voor rekening van de gepensioneerde komt.

### **15.2. Afdracht premies AOV/AWW en AVBZ**

U bent verplicht de premie die u over een tijdvak van een maand of korter heeft ingehouden uiterlijk op de vijftiende van de volgende maand op aangifte af te dragen. De aangifte vindt gelijktijdig met de betaling plaatst (afdracht op aangifte systeem). De afdracht vindt plaats bij de Landsontvanger.

Als u de premie geheel of gedeeltelijk niet binnen de voorgeschreven termijn van 15 dagen op aangifte afdraagt, wordt een naheffingsaanslag opgelegd. De naheffingsaanslag kan worden opgelegd zolang niet sedert het einde van het kalenderjaar waarin de premie schuld is ontstaan, vijf jaren zijn verstreken.

Als u niet binnen de voorgeschreven termijn aangifte doet en afdraagt, wordt het bedrag van de premie met ten hoogste 100% verhoogd. Dit is ook het geval als u het aangifteformulier onjuist of onvolledig invult. Deze verhoging wordt als premie beschouwd. De verhoging kan niet worden verhaald op de werknemers.

U bent verplicht voor de premie vaststelling relevante informatie aan de Inspecteur te verstrekken.

Als u de Nederlandse Antillen metterwoon wenst te verlaten en u heeft niet voldaan aan de verplichtingen ten aanzien van de aangifte en afdracht over het jaar, dan wordt aan u een administratieve boete opgelegd van ten hoogste fl. 5.000,-. Ook in het geval waarin geen premie moet worden afgedragen bent u verplicht om aangifte te doen uiterlijk op de 15<sup>de</sup> dag van de daarop volgende maand. Als hieraan niet wordt voldaan, wordt een administratieve boete opgelegd.

Als er sprake is van herhaling van een zelfde overtreding binnen twee jaar wordt het maximum van de boete verdubbeld. De boete wordt geheven door middel van aanslagen.

## **16.OVERIGE ONDERWERPEN**

### **16.1. Reserve uitgesteld salaris**

In het verleden kwam het wel voor bij een directeur groot aandeelhouder dat hij het salaris over een maand in mindering brengt op de winst van de vennootschap terwijl het loon niet wordt uitbetaald. Loonbelasting kon niet worden ingehouden omdat het loon niet werd genoten door de directeur. Op de balans wordt een voorziening getroffen voor de nog te betalen salaris, de zogenoemde Reserve Uitgesteld Salaris. Sinds 1 januari 2001 wordt het loon ongeacht het werkelijk genietingsmoment op het gebruikelijke tijdstip belast.

### **16.2. Expatriate-regeling**

Werknemers die op de arbeidsmarkt niet of slechts schaars beschikbaar zijn, kunnen in aanmerking komen voor de expat-status. Een expatriate dient aan de volgende cumulatieve eisen te voldoen:

- De werknemer heeft voorafgaand aan zijn tewerkstelling in de Nederlandse Antillen gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 5 jaar in het buitenland gewoond;
- De werknemer heeft specifieke deskundigheid op wetenschappelijk of HBO-niveau en heeft tenminste 3 jaar relevante werkervaring. Indien de werknemer geen wetenschappelijk of HBO-niveau heeft maar op dat niveau over tenminste 5 jaar relevante werkervaring heeft en de werknemer een beloning geniet van tenminste fl. 100.000,- per jaar komt hij ook in aanmerking;
- De deskundigheid van de werknemer op de lokale arbeidsmarkt is niet of in beperkte mate beschikbaar; en
- De werknemer werkzaam is bij een bedrijf in de Nederlandse Antillen dat gerekend wordt tot een deviezengenerende sector, zoals de aardolie-, de luchtvaart-, de toeristen-, de telecommunicatie industrie en een onderwijsinstelling die voor 70% of meer onderwijs geeft aan buitenlandse studenten op universitair of HBO-niveau.

**Let op!** Met ingang van 1 januari 2003 wordt tot de luchtvaartindustrie ook bedrijven gerekend die luchthavens exploiteren.

De werkgever kan aan de expat de volgende vergoedingen **onbelast** verstrekken:

- Loon in natura tot ten hoogste fl. 15.000,- per jaar;
- Vergoeding voor schoolkosten voor de kinderen van de expat tot ten hoogste fl. 25.000,- per kind per jaar;
- Vergoeding voor reiskosten in verband met uitzending en repatriëring van de expat en zijn gezin. Voor een alleenstaande ten hoogste fl. 4.000,-. Voor een echtpaar zonder kinderen ten hoogste fl. 8.000,-. Voor een echtpaar met kinderen ten hoogste fl. 12.000,-;
- Vergoedingen voor hotelkosten gedurende ten hoogste 2 maanden na aankomst van de expat op het eiland. Voor een alleenstaande ten hoogste fl. 10.000,-. Voor een echtpaar zonder kinderen ten hoogste fl. 15.000,-. Voor een echtpaar met kinderen ten hoogste fl. 21.000,-;
- Vergoedingen voor herinrichtingskosten tot ten hoogste twee maanden loon. De vergoeding mag echter niet meer zijn dan fl. 12.000,-;

- Vergoedingen voor autoverhuur bij aankomst van de expat op het eiland gedurende ten hoogste twee maanden. De vergoeding mag echter niet meer zijn dan fl. 2.700,- per maand;

**Let op!** De werkgever dient bij de Inspecteur der Belastingen een schriftelijk verzoek in te dienen. De werknemer kan voor een periode van 5 jaar worden aangemerkt als expat. Deze termijn kan eenmalig worden verlengd met maximaal 5 jaar.

Bij het verzoek om toekenning van de expat-status dient de werkgever de volgende gegevens van de werknemer op te sturen.

- c.v.;
- diploma, cijferlijsten en getuigschriften;
- werk- en verblijfvergunning;
- arbeidsovereenkomst;
- overzicht toegekende vergoedingen en loon in natura.

**Let op!** Indien de werkgever de loonbelasting voor haar rekening neemt, vindt **geen** brutering plaats.

### 16.3. Ketenaansprakelijkheid

Ketenaansprakelijkheid houdt in dat de aannemer hoofdelijk aansprakelijk is voor de loonbelasting en premies, die de onderaannemer verschuldigd is. De ketenaansprakelijkheid geldt ook voor iedere onderaannemer die werk door een volgende onderaannemer laat uitvoeren. Eerstgenoemde onderaannemer wordt voor de toepassing van de ketenaansprakelijkheid als aannemer aangemerkt en is derhalve hoofdelijk aansprakelijk voor de verschuldigde loonbelasting en premies. De ketenaansprakelijkheid is op 1 juni 2002 in werking getreden en geldt alleen voor de bouwsector.

Onder aannemer wordt verstaan degene die in de uitoefening van zijn eigen bedrijf zich verbindt om werk van stoffelijk aard uit te voeren tegen een bepaalde prijs. Met werk van stoffelijk aard wordt onder andere bedoeld: de bouw, het onderhoud, de sloop van huizen en de aanleg van wegen.

Voor de toepassing van de ketenaansprakelijkheid wordt de eigenbouwer aangemerkt als aannemer. Een eigenbouwer is een belastingplichtige die zonder opdracht in de normale uitoefening zijn bedrijf een werk van stoffelijk aard uitvoert. Indien de eigenbouwer het werk door een onderaannemer laat uitvoeren is de eigenbouwer hoofdelijk aansprakelijk. Een eigenbouwer is bijvoorbeeld een aannemer die voor eigen rekening en risico huizen bouwt en daarbij gebruik maakt van de diensten van een onderaannemer.

De verkoper van bijvoorbeeld een huis in aanbouw wordt gelijkgesteld met een aannemer. De verkoper is hoofdelijk aansprakelijk voor de niet betaalde loonbelasting en premies door de onderaannemer.

De aannemer kan de hoofdelijke aansprakelijkheid voorkomen door een schriftelijke overeenkomst met de onderaannemer te sluiten. Hierbij wordt overeengekomen dat een bedrag voor de betaling van de loonbelasting en premies op een lokale geblokkeerde bankrekening wordt gestort. Indien een onderaannemer op zijn beurt het werk uitbesteedt, dient hij een zelfde overeenkomst te sluiten.

De aannemer is ook niet hoofdelijk aansprakelijk indien hij binnen een week na de dagtekening van de aannemingsovereenkomst een kopie naar de Inspecteur stuurt. De overeenkomst dient de volgende gegevens te bevatten:

- plaats en datum van het werk
- geschatte aanneemsom
- geschatte loonsom
- cribnummer van de (onder)aannemer

Indien een belastingplichtige, buiten de uitoefening van zijn bedrijf, werk van stoffelijk aard aanneemt is er sprake van een fictieve dienstbetrekking. De fictieve dienstbetrekking geldt ook voor de helper. De aanbesteder van het werk wordt aangemerkt als inhoudingsplichtige en dient loonbelasting en premies in te houden over het loon van zowel de aannemer van werk als diens hulp. De fictieve dienstbetrekking geldt niet indien de aanbesteder een natuurlijke persoon is die een aanbesteding doet om privé-redenen, bijvoorbeeld een particulier die een privé-woning laat bouwen. De fictieve dienstbetrekking geldt ook niet indien een overeenkomst is aangegaan met het Land, een van de eilandgebieden of een overheid NV.

Een (onder)aannemer die niet binnen de Nederlandse Antillen woont of is gevestigd dient loonbelasting en premies in te houden indien hij een vaste inrichting of een vaste vertegenwoordiger in de Nederlandse Antillen heeft. Indien de totale duur van de uitvoering van de aannemingswerkzaamheden in de Nederlandse Antillen langer dan 30 dagen duurt, is er automatisch sprake van een vaste inrichting in de Nederlandse Antillen voor de buitenlandse (onder)aannemers. Dit houdt in dat de aannemer hoofdelijk aansprakelijk is voor de niet betaalde belasting en premies van de onderaannemer.

De aannemer is ook hoofdelijk aansprakelijk voor de belasting- en premieschuld indien hij voor de uitvoering van de werkzaamheden gebruik maakt van de diensten van een werknemer van een ander.

De (onder) aannemer die aansprakelijk is gesteld kan in bezwaar en in beroep gaan tegen de beschikking. Hij kan zich verzetten tegen zowel de aansprakelijkheid als het bedrag aan belasting en premies waarvoor hij aansprakelijk wordt gesteld.

## **17. BEZWAAR EN BEROEP**

Als u het niet eens bent met de opgelegde belastingaanslag of de beschikking (inzake boete) kunt u binnen twee maanden na dagtekening van het aanslagbiljet of de beschikking een gemotiveerd bezwaarschrift in te dienen bij de Inspecteur. Indien u binnen de hiervoor genoemde termijn een pro forma bezwaar heeft ingediend, dient u op redelijk korte termijn een gemotiveerde bezwaarschrift indienen. De inspecteur is verplicht om op zeer korte termijn een ontvangstbevestiging te sturen, zodat u weet dat u uw rechten veilig heeft gesteld. De ontvangstdatum is voor belanghebbende van belang om te kunnen bepalen op welke datum de Inspecteur uitspraak gedaan moet hebben. De Inspecteur doet binnen negen maanden na ontvangst van het bezwaarschrift uitspraak op het bezwaarschrift. Met een uitspraak wordt gelijkgesteld het weigeren dan wel niet tijdig doen van de uitspraak. Een uitspraak wordt geacht niet tijdig te zijn gedaan indien de Inspecteur niet binnen de bovengenoemde termijn uitspraak heeft gedaan. Indien de inspecteur niet of niet volledig aan het bezwaar tegemoet komt, dient hij de uitspraak te motiveren.

**Let op!** U kunt ook per fax een bezwaarschrift opsturen. Per email kan het vooralsnog niet.

**Let op!** Als u teveel loonbelasting inhoudt van een werknemer, dan dient u dat bedrag ook af te dragen. De werknemer kan dan niet van u eisen dat u de te veel ingehouden belasting terugbetaalt, want de loonbelasting is al ingehouden. In zo'n situatie kan de werknemer de Inspecteur middels een bezwaar vragen om teruggave van hetgeen teveel is ingehouden.

Als u in het bewaarschrift te kennen geeft dat u door de Inspecteur wenst te worden gehoord dan zal deze daarvoor contact met u opnemen. De Inspecteur op zijn beurt kan u uitnodigen om inlichtingen te verstrekken dan wel om u te informeren over de overwegingen die bij de vaststelling van de aanslag hebben gegolden. U kunt zich door een gemachtigde laten vertegenwoordigen.

Een bezwaar tegen een aanslag welke is opgelegd omdat u geen aangifte heeft gedaan of omdat u de vereiste aangifte niet heeft gedaan, wordt niet toegewezen, tenzij blijkt dat de aanslag onjuist is. Als u het niet eens bent met de uitspraak van de Inspecteur kunt u binnen twee maanden na de dagtekening van het afschrift van de uitspraak in beroep komen bij de Raad van Beroep voor belastingzaken.

Een beroep is ook mogelijk indien geen uitspraak of niet tijdig een uitspraak wordt gedaan. U kunt in beroep komen binnen twee maanden gerekend vanaf het tijdstip waarop negen maanden is verlopen na het tijdstip waarop het bezwaarschrift door de Inspecteur is ontvangen. De mogelijkheid tot het indienen van een beroep tegen niet of te laat uitspraak doen is opgenomen om trage afdoening te voorkomen en u een mogelijkheid te geven uw recht binnen redelijke termijn te verkrijgen.

**Let op!** Indien het beroep is gericht tegen het niet tijdig doen van een uitspraak door de Inspecteur, kan de rechter de Inspecteur verzoeken alsnog een uitspraak op het bezwaarschrift te doen.

**Let op!** Indien u een beroepschrift heeft ingediend dient uit het beroepschrift duidelijk te blijken tot welk bedrag de aanslag verminderd moet worden.

## 18. VOORBEELD BEREKENING VERSCHULDIGDE LOONBELASTING EN PREMIES AOV/AWW/AVBZ

(N.B. de loonbelasting is afgeleid uit de tabel met 30% opcenten)

### Aan de loonbelastingverklaring ontleende gegevens:

Achternaam: Martina  
 Voornamen: Cedric D. M.  
 Adres: Kaya Bonita Vista 35  
 Alleenverdienertoeslag: ja  
 Kindertoeslag: Joan E. Martina, categorie I: fl. 1.089,40  
 Sue B. Martina, categorie IV: fl. 109,20

### Algemene gegevens:

Salaris per maand bedraagt fl. 3.000,- in 2004  
 De eigen bijdrage pensioenpremie bedraagt fl. 208,- per maand.  
 Loon in natura per maand fl. 250,-

### Uitwerking

Brutoloon	fl. 3.000,00		
Loon in natura	250,00		
Totale loon			fl. 3.250,00
<b>Af:</b> Beroepskosten	fl. 41,67		
Pensioenpremie	208,00		
			fl. 249,67 -
			fl. 3.000,33
Grondslag voor de premie AOV/AWW			fl. 3.000,33
Werknemersdeel (5%)	fl. 150,01		
Werkgeversdeel (6%)	fl. 180,01	+	
Totale premie AOV/AWW	fl. 330,02		
Grondslag voor de premie AVBZ			fl. 3.000,33
Werknemersdeel (1,5%)		fl. 45,00	
Werkgeversdeel (0,5%)		fl. 15,00	+
Totale premie AVBZ		fl. 60,00	
Grondslag voor de loonbelasting = grondslag voor de premie AOV/AWW/AVBZ (fl. 3.000,33) - /- werknemersdeel AOV/AWW (fl.150,01) = fl. 2.850,02			
Loonbelasting volgens de maandtabel (30% opcenten):		fl. 376,13	
<b>Af:</b> kindertoeslag Categorie I		fl. 90,78	(fl. 1.089,40 ÷ 12 maanden)
<b>Af:</b> kindertoeslag Categorie IV		fl. 9,10	(fl. 109,20 ÷ 12 maanden)
<b>Af:</b> alleenverdienertoeslag		fl. 85,15	(fl. 1.021,80 ÷ 12 maanden)
In te houden loonbelasting			fl. 191,10