



Begrotingsakkoord 2013: Eenmalige crisisheffing over lonen boven € 150.000

21 juni 2012

Werkgevers moeten in 2013 een eenmalige crisisheffing betalen van 16% over het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (inclusief bonus) dat zij in 2012 aan een medewerker hebben betaald, voor zover dat loon hoger was dan € 150.000. Deze eenmalige heffing moet € 500 miljoen opleveren, 'als extra bijdrage van de hogere inkomens aan het oplossen van de begrotingsproblematiek'.

De eenmalige crisisheffing over hogere inkomens is een werkgeversheffing, een pseudo-eindheffing. Uitgangspunt voor de heffing is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werknemer over 2012 bij de werkgever heeft genoten: als dat loon meer bedraagt dan € 150.000, is de werkgever over dat meerdere 16% extra belasting verschuldigd. Die heffing komt naast de reguliere loonheffing die al in 2012 heeft plaatsgevonden; deze eindheffing komt dus (anders dan een gewone eindheffing) niet in de plaats van de reguliere heffing. De werkgever moet de heffing afdragen in het aangiftetijdvak waarin het op 31 maart 2013 genoten loon valt.

Het kabinet heeft gekozen voor het loon over 2012 als grondslag voor deze heffing om die al in 2013 te kunnen realiseren. Als van het loon over 2013 zou worden uitgegaan, zou de heffing pas in 2014 kunnen worden berekend en afgedragen. Vanwege het karakter van deze maatregel is gekozen is voor een eenmalige werkgeversheffing. Om consequenties voor het vestigingsklimaat in Nederland te vermijden, is niet gekozen voor een generieke heffing in de vorm van een verhoging van het toptarief van 52% met een extra schijf vanaf € 150.000.

Bij de beoordeling of het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking over 2012 meer bedraagt dan € 150.000, is het genietingsstijdstip uit de wet loonbelasting bepalend. Het loon wordt beschouwd te zijn genoten – en aan de loonheffing te zijn onderworpen – op het tijdstip waarop het betaald of verrekend wordt, ter beschikking van de werknemer wordt gesteld of rentedragend wordt, dan wel vorderbaar en tevens inbaar wordt. Als het overeengekomen loon geheel of gedeeltelijk op een ongebruikelijk tijdstip zal worden genoten, wordt daar geen rekening mee gehouden.

Heeft de werknemer zijn loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in 2012 van meerdere verbonden vennootschappen (in concernverhouding) genoten, dan wordt het loon voor deze crisisheffing bij elkaar geteld. De concernvennootschap/werkgever die in 2012 het grootste deel van het totale loon van de werknemer over dat jaar heeft betaald, moet de 16% heffing afdragen. Deze bepaling voorkomt dat de werknemer zijn in 2012 te ontvangen loon (boven het normbedrag) verknipt en over meerdere concernvennootschappen verdeelt om zo de pseudo-eindheffing geheel of gedeeltelijk te vermijden.

Commentaar

Deze eenmalige crisisheffing richt zich uitsluitend op werkgevers, niet op werknemers en ook niet op de IB-ondernemers die over 2012 meer dan € 150.000 winst uit onderneming hebben behaald. De crisisheffing treft zo met name DGA's, die door toepassing van de afroonmethode verplicht zijn om een hoger salaris bij hun BV op te nemen: de BV moet de 16% heffing afdragen. De motivering die het kabinet aandraagt voor deze aanpak – het vermijden van consequenties voor het vestigingsklimaat in Nederland – is niet overtuigend en kan zo'n ongelijke behandeling niet rechtvaardigen! DGA's die dit jaar naar verwachting een salaris van meer dan € 150.000 gaan incasseren, moeten met hun adviseur nagaan of en zo ja welke mogelijkheden zij hebben om dat salaris terug te dringen tot onder de € 150.000.