

HET LOONT DE MOEITE

EENHEID EN EENVOUD IN DE LOONBEGRIPPEN

rapport van de werkgroep
Loonbegrip

18 april 2000

groene weiden

*Een plek waar verschillende grassoorten kunnen groeien en waar de loonbegrippen elkaar ontmoeten zonder te struikelen over de wortels van de bomen in de houtwallen en waar slootjes met simpele houten planken worden overbrugd. Wie nu denkt, het poldermodel ?, die heeft gelijk.
(uit een vergadering van de werkgroep Loonbegrip)*

Inhoud

Voorwoord

1. De werkgroep
2. Het *ene* loon is het *andere* niet
3. Naar eenheid en eenvoud in de loonbegrippen
4. Uitkeringsloon/premieloon
5. Fiscaal loon
6. Invoering en uitvoering

Bijlage 1: schematisch overzicht voorstellen

Bijlage 2: samenstelling werkgroep Loonbegrip

Bijlage 3: afkortingen

Voorwoord

Het rapport van MKB-Nederland, *Het ene loon is het andere niet* (1999), laat zien dat op het gebied van administratieve lasten een wereld te winnen is indien bij de werknemersverzekeringen en de loonheffing zou worden uitgegaan van een meer eenduidige heffingsgrondslag ('het loon') en heffingssystematiek. De winst kan enkele honderden miljoenen guldens op jaarbasis bedragen. Voor werknemers is daarenboven van belang dat het loonstrookje een stuk eenvoudiger wordt en daardoor begrijpelijker.

Met als belangrijkste leidraad het terugdringen van administratieve lasten is eind 1999 de *werkgroep Loonbegrip* aan het werk getogen om te bezien hoe je tot de gewenste eenheid en eenvoud zou kunnen komen. Van meet af aan realiseerden wij ons dat koopkracht- en loonkosteneffecten eveneens zeer belangrijk zijn voor de eindafweging.

In het verleden is verschillende malen gepoogd tot integrale oplossingen te komen, die per saldo bijzonder weinig hebben opgeleverd vanwege uitvoeringsbezwaren. Daarom heeft onze werkgroep intensief steeds weer opnieuw afgewogen hoe de ambitie zich verhoudt tot praktische uitvoerbaarheid.

De werkgroep beveelt in dit rapport een soort van tweetraps-benadering aan. De eerste trap (zie de paragrafen 4.1. tot en met 4.3) betreft een aantal hervormingen in het traject van de werknemersverzekeringen. Zij moeten met voorrang worden uitgevoerd, en dat kan ook snel.

Daarnaast heeft de werkgroep de drie bestaande loonbegrippen, namelijk het uitkeringsloon, het premieloon en het fiscale loon, in analytische zin ook in hun samenhang bezien. Vanuit die analyse is - als vervolgfase - een aantal aanbevelingen geformuleerd die tot nog meer eenduidigheid leiden (paragraaf 4.4 en hoofdstuk 5). De vervolgfase berust op de gemeenschappelijke ambitie van de werkgroepleden om het systeem 'echt mooi te maken'; maar die de aanbevelingen uit de eerste fase niet willen laten wachten. In hoofdstuk 6 zetten we alle stappen in een tijdschema.

In dit rapport wordt 90 tot 95 procent van alle loonbestanddelen, in financieel belang uitgedrukt, onder één loonbegrip gebracht. Echter, dat lukt niet voor de laatste 5 tot 10 procent, zo heeft de werkgroep na uitgebreid overleg vastgesteld. Maar één loonbegrip voor alles hoeft ook niet. Het hoofddoel van het rapport, het verminderen van de administratieve lasten, wordt bereikt door op pragmatische, analytische wijze meer eenheid en eenvoud aan te brengen in de grondslagen en heffingssystematiek.

De aanbevelingen uit dit rapport kenmerken zich door een mix van pragmatisme en ambitie teneinde het doel dichterbij te brengen.

De inzet van de werkgroep is dat er nu eindelijk wat gebeurt. Want wees er van overtuigd: dat loont de moeite.

De voorzitter van de werkgroep Loonbegrip,

drs. J. de Boer
voorzitter MKB-Nederland

1. De werkgroep

1.1 de werkzaamheden

De werkgroep Loonbegrip is ingesteld door de Commissie Administratieve Lasten (commissie Slechte).

Deze commissie heeft haar werkzaamheden inmiddels beëindigd. Daarom rapporteert de werkgroep Loonbegrip aan de coördinerend minister op het terrein van de vermindering van administratieve lasten, de minister van Economische Zaken.

Werkgevers en werknemers hebben te maken met drie loonbegrippen: het *uitkeringsloon*, het *premieloon* voor de heffing van premies werknemersverzekeringen en het loon voor de heffing van loonbelasting en premies volksverzekeringen (het *fiscale loon*).

De *grondslagen* van deze drie loonbegrippen zijn onderling niet gelijk en de *heffingssystematiek* bij de beide 'heffingslonen' verschilt.

Deze discoördinatie zorgt voor aanzienlijke administratieve lasten bij de werkgevers en voor moeilijk te begrijpen loonstrookjes voor de werknemer.

In de in november 1999 verschenen nota van MKB-Nederland 'Het *ene* loon is het *andere* niet' wordt beschreven waar die discoördinatie tussen *premieloon* en *fiscaal loon* zich voordoet en waar die toe leidt. Aangegeven wordt dat een administratieve lastenverlichting van enige honderden miljoenen kan worden bereikt door een verbetering van de aansluiting van grondslagen en heffingssystematieken tussen het *premieloon* en het *fiscaal loon*. De werkgroep heeft deze nota als basis voor haar werkzaamheden gebruikt.

De rapporten van de Commissie Grapperhaus (Heerendiensten, 1985), de Commissie Stevens (GRAAG of niet, 1991) en de Federatie van Bedrijfsverenigingen (Tegen de stroom in, 1992), alle drie met betrekking tot een aantal aspecten nog zeer actueel, zijn eveneens in de werkzaamheden betrokken.

De werkgroep baseert een deel van haar voorstellen op plannen die al in voorbereiding waren bij het ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid en het Lisv. Dat deel betreft met name de stroomlijning van het uitkeringsloon en de relatie tussen uitkeringsloon en het loon voor de heffing van premies werknemersverzekeringen.

De werkgroep heeft bij haar voorstellen de vermindering van administratieve lasten voor de *werkgever* voorop gesteld, *voor zover* die veroorzaakt worden door discoördinatie van de drie loonbegrippen.

Administratieve lasten worden in het algemeen veroorzaakt door:

- ✪ het aantal handelingen dat verricht moet worden;
- ✪ registratieverplichtingen;
- ✪ uitzonderingen voor kleine populaties;
- ✪ onduidelijkheid in wet- en regelgeving.

De werkgroep heeft daarbij voor ogen gehouden dat eventuele administratieve lastenverschuivingen *niet* mogen neerslaan bij *werknemers*. Wel kan het verschuiven van werkzaamheden van de werkgever naar uitvoeringsinstellingen (uvi's) en de Belastingdienst bijdragen aan oplossingen. Uitvoeringsorganen kunnen immers door de aard van hun processen gemakkelijker tot synergie en uniformiteit komen en daardoor veelal ook tot kostenbesparing in maatschappelijke zin.

De voorstellen van de werkgroep bewerkstelligen tevens dat het loonstrookje voor de *werknemer* eenvoudiger wordt. Wat dat betreft, wel een waarschuwing. De complexiteit van het huidige loonstrookje wordt niet uitsluitend veroorzaakt door de discoördinatie van de loonbegrippen. Maatschappelijke opvattingen over structureel loon, incidenteel loon en vergoedingen en over vaste en meer flexibele arbeidsverhoudingen zijn daar mede debet aan.

Daar komt nog bij dat het niet tot de taak van de werkgroep behoorde voorstellen te doen op het terrein van de zogeheten *bovenwettelijke regelingen* (bijvoorbeeld pensioen- en VUT-regelingen). Dat is immers het exclusieve domein van werkgevers en werknemers gezamenlijk.

Een (overigens gering) deel van de complexiteit van het loonstrookje en van de administratieve lasten voor werkgevers vloeit uit die regelingen voort.

1.2 de voorstellen

Kort samengevat zijn de voorstellen de volgende:

- breng meer *eenheid* in de heffingssystematiek voor premieloon en fiscaal loon;
- neem de *grondslag van het uitkeringsloon als uitgangspunt* voor zowel het premieloon als het fiscaal loon;
- *vereenvoudig* de grondslag uitkeringsloon-premieloon-fiscaal loon zo veel mogelijk;
- *orden* helder de loonbestanddelen die uitsluitend tot de grondslag fiscaal loon behoren (en dus niet tot de grondslag uitkeringsloon-premieloon-fiscaal loon).

Onze voorstellen zijn richtinggevend, in die zin dat zij niet tot in hun details zijn uitgewerkt. Dat kan ook niet anders, omdat keuzes om loonbestanddelen al dan niet tot een bepaalde grondslag te laten horen, in onze ogen zijn voorbehouden aan de politiek en/of de sociale partners. Datzelfde geldt voor de tariefstelling. Wij zijn er van overtuigd dat de kaders die wij hiervoor aanreiken, het mogelijk maken de administratieve lasten voor werkgevers aanzienlijk te verminderen. Er zullen door onze voorstellen verschuivingen optreden in koopkracht en/of in loonkosten, althans wanneer elk voorstel geïsoleerd wordt gezien.

Wij hechten er aan op te merken dat de voorstellen, genoemd onder 4.1 tot en met 4.3 *als eerste* ter hand worden genomen en ingevoerd. Invoering van de overige voorstellen draagt bij aan een substantieel verdergaande administratieve lastenverlichting en aan een grotere inzichtelijkheid voor de werknemers in de verhouding premiegrondslag en uitkering. Voor die voorstellen is het van belang een integrale benadering te kiezen, zodat effecten op koopkracht en loonkosten ook integraal kunnen worden meegenomen.

Voor een schematisch overzicht van de voorstellen, als waren zij ingevoerd, wordt verwezen naar bijlage 1. Het overzicht schetst een *mogelijke* uitwerking.

1.3 *tot slot*

In de loonbegrippendiscussie speelt een rol dat de begrippen '*ondernemer*' en '*werknemer*' niet gelijk zijn in de verschillende (heffings)trajecten.

Inmiddels heeft de MDW-werkgroep 'Harmonisatie ondernemers - en zelfstandigenbegrip' daarover haar rapport uitgebracht: 'Begrip voor de ondernemer.'

De werkgroep acht het nuttig dit rapport te betrekken bij de voorstellen van de werkgroep Loonbegrip.

2. Het ene loon is het andere niet

Gedachten om tot meer uniformiteit in de loonbegrippen te komen, zijn niet nieuw. Ook oplossingsrichtingen zijn al eerder aangereikt. Met name de Commissie Grapperhaus (1985), de Commissie Stevens (1991) en de Federatie van Bedrijfsverenigingen (1992) hebben uitvoerig aandacht besteed aan de verschillen tussen de loonbegrippen en aan mogelijke oplossingen voor opheffing van die verschillen.

1985: Commissie tot verlichting van administratieve verplichtingen voor het bedrijfsleven

De Commissie Grapperhaus doet in haar rapport 'Heerendiensten' zeven aanbevelingen om de verschillen tussen premieloon en fiscaal loon te verminderen:

- ✳ over uitkeringen ingevolge de werknemersverzekeringen, alsmede over de daarop door de werkgever verstrekte suppletie, is premie werknemersverzekeringen verschuldigd;
- ✳ het werkgeversaandeel in de premie ZFW, de aanspraak ingevolge een (collectieve) ziektekostenregeling, alsmede de door de werkgever verstrekte bijdrage in een particuliere ziektekostenverzekering dienen begrepen te worden onder het premieloon werknemersverzekeringen;
- ✳ met betrekking tot de waardering van loon in natura en andere emolumenten voor de loonbelasting en premieheffing werknemersverzekeringen anderzijds mag in de praktijk geen verschil van opvatting voorkomen;
- ✳ het arbeidsdagenbeginsel in de premieheffing werknemersverzekeringen komt te vervallen. De maximering van het premieloon en de berekening van de WAO-franchise geschieden op jaarbasis;
- ✳ de loonbelastingtabel voor bijzondere beloningen komt te vervallen;
- ✳ de beschikking loonbelasting wordt vervangen door een voorlopige negatieve aanslag inkomstenbelasting;
- ✳ indien de bedrijfsvereniging de uitkering door tussenkomst van de werkgever betaalbaar stelt, dient dit bruto te geschieden, inclusief de door de werkgever af te dragen premies werknemersverzekeringen en verhoogd met de opslagpremies.

1991: Commissie voor de Belastingherziening

De Commissie Stevens noemt in haar rapport 'GRAAG of niet' zeven oorzaken voor de verschillen tussen het premieloon en het fiscale loon:

- ✳ de heffingsvrije som (basisaftrek) in de loonbelasting;
- ✳ de (belaste) werkgeversvergoedingen voor ziektekosten;
- ✳ de (aftrekbare) premies voor de werknemersverzekeringen;
- ✳ de overhevelingstoeslag;
- ✳ de verminderingsbeschikkingen in de loonbelasting;
- ✳ het arbeidskostenforfait;
- ✳ de WAO-franchise.

Haar voorstellen om die verschillen weg te nemen betreffen het verbreden van de premiegrondslag (werkgeversvergoedingen voor ziektekosten, arbeidskostenforfait en overhevelingstoeslag), het introduceren van een heffingskorting (WAO-franchise), een andere vormgeving van de verminderingsbeschikkingen en het beëindigen van de aftrekbaarheid van de premies werknemersverzekeringen.

1992: de Federatie van Bedrijfsverenigingen

De Federatie van Bedrijfsverenigingen baseert haar voorstellen in het rapport 'Tegen de stroom in' op de *reductie van de informatiestromen*, zowel qua aantal stromen als qua aan te leveren gegevens door de werkgever. De FBV doet vijf voorstellen:

- ✳ het uitbouwen van de VZA (verzekerdadministratie) tot een actuele en betrouwbare databank van waaruit *alle* door de bedrijfsverenigingen gevoerde primaire processen kunnen worden bediend, alsmede de onderliggende secundaire processen gericht op de beleidsontwikkeling en de statistiek;
- ✳ het vereenvoudigen van het berichtenverkeer: voorkomen moet worden dat de bedrijfsvereniging ten behoeve van diverse processen meermalen bij een werkgever aanklopt voor eenzelfde gegeven;
- ✳ het vereenvoudigen van het systeem voor de premieheffing, zoals het afschaffen van de SV- of arbeidsdagen, het invoeren van

heffingstijdvakken en het hanteren van een afdrachtsysteem in plaats van een systeem van bevoorschotting;

- ⊛ het vereenvoudigen van de loonbegrippen uitkeringsloon en premieloon; zowel door de begrippen onderling te uniformeren als door de dagloonregelingen ZW, WW en WAO onderling te uniformeren;
- ⊛ het integreren van de gegevens voor de heffing ten behoeve van de fondsen (pensioen, VUT ed.) in het periodieke vervangende bericht.

2000: stand van zaken

Een aantal verschillen tussen premieloon en fiscaal loon, met name wat betreft de heffingssystematiek, is inmiddels verdwenen of zal verdwijnen met de Belastingherziening 2001.

Zo zijn de *verminderingsbeschikkingen* in de loonheffing vervangen door de zogeheten *voorlopige teruggaaf*, waarbij de Belastingdienst de bij beschikking verkregen vermindering 'uitbetaalt' en niet de werkgever. Zo is ook wetgeving afgerond waardoor de *overhevelingstoeslag* per 1 januari 2001 wordt vervangen door *brutering* van het loon. Met de komende Belastingherziening 2001 worden de *heffingsvrije som* en het *arbeidskostenforfait* vervangen door *heffingskortingen*.

In de loonheffing bestaat inmiddels een nieuwe vorm van 'eindheden' (lumpsum), een mogelijkheid die de premieheffing werknemersverzekeringen alleen kent als het om naheffingen gaat. Daardoor is een 'nieuw' verschil tussen premieloon en fiscaal loon ontstaan (MKB-rapport: het *ene* loon is het *andere* niet).

Een wezenlijk punt is tot slot het feit dat te vaak onvoldoende *kenbaar* is welk loonbestanddeel wáár thuishoort.

3. Naar eenheid en eenvoud in de loonbegrippen

Het belangrijkste uitgangspunt van de werkgroep is dat het traject uitkeringsloon-premieloon-fiscaal loon *integraal* is gezien.

Daarbij hebben wij de beginselen die aan de drie loonbegrippen ten grondslag liggen, als leidraad gehanteerd. Omdat ons doel erop gericht is de administratieve lasten voor werkgevers te verminderen en het loonstrookje te vereenvoudigen, zal een verantwoord evenwicht moeten worden gevonden tussen de aan de regelgeving ten grondslag liggende beginselen en de praktische uitvoerbaarheid. Deze pragmatische aanpak leidt er in onze ogen mede toe dat de kenbaarheid van wet- en regelgeving verbetert en daarmee de rechtszekerheid zal toenemen.

3.1 *beginselen*

De heffing van premies werknemersverzekeringen is gebaseerd op de *verzekeringsgedachte*: over het verzekerde loon is premie verschuldigd en over dit loon wordt in geval van loonderving, de uitkering berekend. Deze relatie tussen uitkeringsloon en premieloon is gebaseerd op het *equivalentiebeginsel*.

Het beginsel dat aan de heffing van loonbelasting ten grondslag ligt is het *draagkrachtbeginsel*.

Het is nuttig deze uitgangspunten voor het voetlicht te brengen.

Want tegen deze achtergrond *kan* ook het *ene* loon niet altijd het *andere* zijn.

3.2 *maatschappelijke ontwikkelingen*

Er bestaan inmiddels diverse vormen van beloningen voor het verrichten van arbeid in dienstverband, alsmede diverse vormen van zo'n dienstverband.

Dit maatschappelijk gegeven is één van de redenen waarom de grondslag van het uitkeringsloon/premieloon niet gelijk is aan de grondslag loonbelasting/premies volksverzekeringen. De grondslag voor het uitkeringsloon/premieloon bevat niet alle loonbestanddelen, de grondslag voor de loonheffing wel. Dat laatste vloeit voort uit het feit dat de

loonbelasting een voorheffing is op de inkomstenbelasting. In de inkomstenbelasting wordt geheven op grond van het inkomensbegrip dat ruimer is dan het loonbegrip in het uitkeringsloon/premieloon.

3.3 *één loonbegrip ?*

De maatschappelijke ontwikkelingen en de achterliggende beginselen betekenen tegelijkertijd dat van één *ultiem* uniform loonbegrip, in de zin van exact dezelfde grondslagen voor *alle* beloningsbestanddelen voor de drie loonbegrippen, geen sprake *kan* zijn, waar het immers juist de *bedoeling* is te differentiëren, omdat zulks beter past in de arbeidsrelatie tussen werkgever en (groepen van) werknemer(s), alsmede in de uitkeringsrelatie met uitkeringsgerechtigden.

De maatschappelijke ontwikkelingen duiden er op dat deze differentiatie verder zal toenemen. Werknemers willen steeds meer individueel maatwerk. De één wil het liefst een beloning in geld, de ander stelt prijs op een beloning in de vorm van een kinderopvangplaats, de derde heeft liever een goede reiskostenvergoeding, de vierde prefereert een 'auto van de zaak'. Sommige mensen willen een flexibel werkverband, anderen hechten aan een vast dienstverband. De voorbeelden zijn talrijk en krijgen ook steeds vaker vorm in het inmiddels zo genoemde *cafetariasysteem*. (In het cafetariasysteem kunnen beloningsbestanddelen tegen elkaar worden geruild, bijvoorbeeld loon in geld voor een kinderopvangplaats of verlof tegen loon in geld).

3.4 *meer eenheid en eenvoud*

Wij menen dat één loonbegrip in de zin van één grondslag ook *niet nodig* is. Ons doel is immers niet één loonbegrip als theoretisch concept, maar het verminderen van administratieve lasten voor de werkgever en het vergroten van de duidelijkheid over wet- en regelgeving. Daartoe stellen wij voor ordening aan te brengen in en tussen de verschillende beloningsvormen: meer *eenheid* en meer *eenvoud*. Waar het de heffingstrajecten betreft, zou die ordening dan bepalend moeten zijn voor het toe te passen heffingsinstrument, dus *één heffingssystematiek voor*

beide heffingstrajecten.

3.5 hét loon en overige beloningen

Wij hebben ons de basale vraag gesteld wat de drie loonbegrippen gemeenschappelijk hebben. Wij komen tot de op zichzelf weinig verrassende conclusie dat de bindende factor het *uitkeringsloon* is. Dat loonbegrip is het meest bepalend, waar immers een uitkering in de sfeer van werknemersverzekeringen per definitie individueel is. Voor een juist begrip is het overigens goed te beseffen dat de loonbestanddelen in het uitkeringsloon *in financieel belang* uitgedrukt, op dit moment gemiddeld 90 à 95% (afhankelijk van branche of sector) van de totale beloningen voor de werknemer uitmaken.

Voorgesteld wordt daarom de grondslag uitkeringsloon te definiëren als *het loon*. Dit loon vormt tevens de grondslag voor een *heffing op individueel* niveau voor zowel de premies werknemersverzekeringen als voor de loonbelasting/premies volksverzekeringen.

Wij stellen daarnaast voor een nadere ordening aan te brengen in die bestanddelen die alleen relevant zijn in de loonheffing. Deze beloningsbestanddelen noemen wij *overige beloningen*. Deze beloningsbestanddelen kunnen op drie wijzen in de fiscale heffing worden betrokken:

- lumpsumheffing in de loonheffing bij de werkgever;
- eindheffing in de loonheffing bij de werknemer;
- heffing in de inkomstenbelasting bij de werknemer.

5 à 10%	geen uitkering	geen premieheffing wn-verzekeringen	lumpsumheffing werkgever	overige beloningen
			inkomstenbelasting werknemer	
			loonheffing als eindheffing werknemer	
90 à 95%	UITKERINGSLOON	= PREMIELOON	= FISCAAL LOON	HET LOON

4. Uitkeringsloon/premieloon

Binnen het domein van de sociale verzekeringen (WW, WAO, ZW) bestaan verschillende loonbegrippen: het premieloon en onderling afwijkende uitkeringsloonbegrippen.

Binnen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bestaan al vergevorderde plannen om deze loonbegrippen volledig te uniformeren en te vereenvoudigen.

Daarmee worden de volgende doelen gediend:

- ✱ administratieve vereenvoudiging voor de werkgever;
- ✱ terugdringen uitvoeringskosten bij Lisv en uitvoeringsinstellingen;
- ✱ verbetering rechtmatigheid uitvoering werknemersverzekeringen;
- ✱ verbetering handhaving.

De plannen dragen in substantiële zin bij aan het verminderen van de administratieve lasten voor werkgevers. Bovendien scheppen zij condities voor een effectiever en efficiënter opereren van de uitvoeringsorganisatie. Tegen de achtergrond van de recente voorstellen voor die uitvoeringsorganisatie zullen de verwachte effecten nog groter kunnen zijn. De voorgestelde UWV-organisatie kan worden benut om tot nog verdere vermindering van administratieve lasten te komen. Naar de mate waarin een en ander tot lagere uitvoeringskosten leidt, slaat dit voordeel neer in lagere sociale premies voor werknemers en werkgevers.

De plannen van SZW betreffen de *dagloonsystematiek*, de *premieheffingssystematiek* en de *polisadministratie*. In de plannen worden verschillende stappen onderscheiden die soms volgtijdelijk, soms parallel worden gezet. Dit traject vordert en moet ook doorgaan. Dit is de eerste fase van onze voorstellen.

De werkgroep voegt daar in de tweede fase twee vervolgstappen aan toe waar het gaat om de *franchise* in de premieheffing WW en het vervangen van het *premiedagloon* door een *premiejaarloon*. Deze vervolgstappen kunnen substantiële administratieve lastenverlichting binnen handbereik brengen. Vanuit administratieve lastenoptiek is de overgang naar een

premiejaarloon wenselijk, echter de effecten op de uitkeringen kunnen nu nog niet worden ingeschat.

4.1 herziening dagloonsystematiek

De huidige dagloonsystematiek is een beruchte veroorzaker van administratieve lasten. In de vijf volgende stappen wordt duidelijk hoe het veel eenvoudiger kan.

a. afschaffen bevoegdheid bijzondere dagloonbesluiten

De eerste wijziging die is voorzien, betreft de intrekking (per een nader te bepalen datum) van de bevoegdheid van het Lisv om bijzondere dagloonbesluiten vast te stellen.

b. beperken gegevensuitvraag in verband met dagloonvaststelling

Door een wijziging van de verschillende dagloonregels (ministeriële regelingen) hoeven de werkgevers ten behoeve van de dagloonvaststelling in beginsel nog slechts loongegevens aan te leveren met betrekking tot binnen de referteperiode gelegen *volledige* salarisbetalingsperioden. Gegevensaanlevering met betrekking tot binnen de referteperiode gelegen *gebroken* salarisbetalingsperioden kan dan achterwege blijven.

c. uniformeren premieloon en uitkeringsloon (dagloon)

Een wezenlijk onderdeel is de uniformering van het premieloon en (één) uitkeringsloon.

Daarbij worden ook de verschillen in dagloon tussen de verschillende wetten (WW, WAO, ZW) weggenomen. Bij deze stap is een informele praktijktoets voorzien met het oog op de administratieve lasten. De toets richt zich met name op de incidentele loonbestanddelen, loon in natura, kostenvergoedingen en aanspraken.

d. invoeren historisch dagloon

Het uitkeringsloon is momenteel gebaseerd op het loon dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt of werkloos zou zijn geworden. Deze definitie vraagt in de uitvoering, zeker bij zogeheten flexwerkers (werknemers met een onregelmatig arbeidspatroon), onmiskenbaar om een zekere verbeeldingskracht.

De gedachte is dan ook om het uitkeringsloon te baseren op in het verleden verdiend loon, het *historisch* dagloon.

e. uniformeren dagloonbepalingen onderling

In deze stap worden de referteperioden voor de vaststelling van het recht op uitkering en de dagloonbepalingen onderling geüniformeerd. Deze stap bewerkstelligt een eenduidige systematiek en vergroot het inzicht bij de werknemer/uitkeringsgerechtigde.

4.2 *premieheffingsystematiek*

Loonbelasting/premies volksverzekeringen worden *achteraf op aangifte* aan het einde van een loontijdvak afgedragen. De afdracht van premies werknemersverzekeringen gebeurt bij drie van de vijf uitvoeringsinstellingen door middel van *bevoorschotting*. Het Lisv werkt al aan de uitwerking van een systeem van premieafdracht op nominatieve aangifte achteraf. Het doel is dat de uitvoeringsinstellingen te allen tijde de meest actuele gegevens per werknemer in de eigen administratie heeft.

Voor de administratieve lasten is deze stap van groot belang. Alleen al het gelijktrekken van systematiek en moment voor beide heffingstrajecten betekent een vermindering ervan. Er wordt immers aangesloten bij de cyclus in de salarisadministratie van de werkgever en het afdrachttraject van de loonheffing.

Maar ook een andere administratieve plaag wordt aanzienlijk minder: de gegevensuitvraag bij werkgevers ter bepaling van het recht op en de hoogte van een uitkering kan dan in veel gevallen achterwege blijven. Verder vervalt de systematiek van de voorschotnota's. Hierdoor zal ook de naleving van de 5%-regeling en de daarmee samenhangende tussentijdse

aanpassingen van de voorschotnota's vervallen. (Op grond van de 5%-regeling is een werkgever nu verplicht een wijziging in de loonsom van meer dan 5%, maar ten minste een bedrag van f 5.000,- binnen 3 maanden aan de uitvoeringsinstelling door te geven.)

Implementatie is pas na een periode van proefdraaien mogelijk.

In de loop van 2000 zal het Lisv aangeven welke wijzigingen in de wet- en regelgeving nodig zijn. Uniformering van premieloon en uitkeringsloon is een voorwaarde voor de implementatie van de nieuwe afdrachtsystematiek.

4.3 *polisadministratie*

Met een wetsvoorstel 'polisadministratie' wordt beoogd de kwaliteit en de positie van de verzekerenadministraties te versterken, onder meer door de belangen van werknemers en werkgevers te vergroten. Hiertoe wordt berichtenverkeer tussen de uitvoeringsinstellingen, werknemers en werkgevers aangepast. De gedachte is het zogeheten *vervangend bericht* wettelijk te verankeren en het huidige registratiebericht en statusoverzicht aan werknemers te vervangen door één *verzekeringsbericht*.

4.4 *vervolgstappen*

a. de franchise WW

De premieheffing WW kent een zogeheten *franchise* (heffingsvrije voet). Deze franchise speelt geen rol bij de loonheffing.

De werkgroep heeft een uitgesproken voorkeur voor het *afschaffen* van de franchise. De franchise brengt administratieve lasten voor de werkgever met zich mee en vormt een belemmering voor het realiseren van één grondslag uitkeringsloon-premieloon-fiscaal loon. Bovendien is de franchise een belangrijk obstakel voor het verwezenlijken van een premiejaarloon.

Mocht afschaffing uiteindelijk toch niet tot de mogelijkheden behoren, dan zou het *vervangen* van de franchise WW door een *heffingskorting WW* een alternatief kunnen zijn. Eén grondslag en een historisch

jaarloon blijven dan mogelijk, maar er blijven in zekere mate administratieve lasten voor de werkgever. Wel zou het denkbaar zijn zo'n heffingskorting door de uitvoeringsorganisatie te laten 'uitbetalen', waardoor dat bezwaar zou vervallen.

Het afschaffen van de franchise *WW zonder nadere maatregelen* heeft koopkrachteffecten voor de werknemers en loonkosteneffecten voor werkgevers. Het alternatief om de franchise door een heffingskorting te vervangen beperkt - wellicht voorkomt - die effecten, met name in combinatie met ons voorstel om het premiedagloon te vervangen door een premiejaarloon. In dat geval is een zorgvuldige vormgeving van de heffingskorting wel noodzakelijk.

(Ter toelichting: voor 2000 bedraagt de franchise f 28.971 - per jaar bij een volledige werkweek - en het premietarief 6,25%. Een heffingskorting van f 1.811 is dan equivalent aan de franchise van f 28.971. De heffingskorting kan alleen verrekend worden met te betalen premie. Een werknemer met een loon van f 20.000 kan dus slechts f 1.250 van de heffingskorting verrekenen (en betaalt, overeenkomstig de huidige situatie, geen premie.)

De werkgroep heeft intensief de voor- en nadelen van dit voorstel afgewogen. Uiteindelijk hebben de voordelen - tegen de achtergrond van onze taakopdracht - de doorslag gegeven. Om het kernachtig uit te drukken, de franchise is een *administratief onding* dat, zoals gezegd, ook nog belemmerend werkt ten aanzien van het realiseren van één grondslag en van een premiejaarloon. Wij zijn ons er van bewust dat er nadelen zijn in termen van koopkracht- en loonkosteneffecten. Wij denken evenwel dat deze nadelen door de integrale benadering die wij voorstellen in de uitwerking tot een oplossing kunnen komen.

b. van premiedagloon naar premiejaarloon

De hierboven beschreven stappen gaan nog uit van het voortbestaan van het dagloon. Het handhaven van het dagloonbegrip leidt er onverbiddeijk toe dat de werkgever gegevens op dagbasis moet blijven registreren.

Wij stellen voor de maatlat hoger te leggen en *uiteindelijk* te kiezen voor een historisch loonbegrip op basis van een tijdvak van *een jaar* waarbij een evenredige correctie wordt toegepast indien sprake is van deeltijd of een onvolledige jaarinvulling. Deze correctie zou ook kunnen gelden voor de maximum uitkerings/premiegrondslagen. Op grond van dit basisjaarloon kan per betalingstijdvak het van toepassing zijnde loon worden berekend.

Een premiejaarloon is, vooral omdat in onze voorstellen de franchise WW geen belemmering meer hoeft te vormen, gemakkelijk te hanteren, ook voor werknemers met een onregelmatig arbeidspatroon (flexwerkers). Ook in die gevallen is het premiejaarloon immers de simpele optelsom, dan wel het gemiddelde over alle loontijdvakken waarover opgaven/afdrachten zijn gedaan.

De vertaling van het premieloon naar het uitkeringsloon werkt vervolgens op dezelfde wijze terug naar het aantal loontijdvakken waarover opgave is gedaan. In de uitwerking moeten de effecten op de uitkeringsrechten in het totale kader worden afgewogen.

Het niet langer hoeven registreren van gegevens op dagbasis levert een grote bijdrage aan de vermindering van administratieve lasten, indien op eenvoudige wijze het jaarloon van flex- en deeltijdwerkers kan worden gecorrigeerd.

Daar komt nog bij dat deze keuze het gemakkelijker maakt een systeem te introduceren waarbij overschrijding van het 'dagloon' op jaarbasis wordt gezien en afrekening *achteraf* plaatsvindt. Voorwaarde voor deze laatste stap is wel dat er één uitvoeringsorganisatie is. Het verschil is salariscycli, in samenhang met de samenloop van dienstbetrekkingen, zal om inkomenseffecten te voorkomen, moeten leiden tot een correctie, uit te voeren door de uitvoeringsorganisatie (UWV).

5. Fiscaal loon

Wij hebben voorgesteld de grondslag voor het uitkeringsloon te definiëren als *het loon* en dit loonbegrip tevens te hanteren als grondslag voor een heffing op individueel niveau voor zowel het premieloon als het fiscale loon. De grondslag voor de loonbelasting/premies volksverzekeringen is breder. Wij hebben ook voorgesteld alle beloningen die uitsluitend voor die heffing van belang zijn, als *overige beloningen* te definiëren.

Wij stellen tevens voor de *overige beloningen* meer stelselmatig langs dezelfde lijnen van heffingssystematiek in de loonheffing te betrekken: óf door middel van een lumpsumheffing bij de werkgever, óf door middel van een individuele eindheffing bij de werknemer, óf in de inkomstenbelasting. Met deze eenduidigheid in de begrippen wordt tevens de kenbaarheid van wet- en regelgeving aanzienlijk vergroot.

5.1 heffingen over het loon

Over het *loon* worden zowel premies werknemersverzekeringen als loonbelasting/premies volksverzekeringen geheven. Wij stellen als uitgangspunt voor bij die heffingen maar één heffingsinstrument toe te passen: de *tarieven*.

Over dit loon wordt dan vanaf de eerste gulden geheven, dus geen belastingvrije voeten en geen franchises. Ook geen bijtellingen of aftrekposten. De twee heffingstrajecten worden hiermee qua systematiek vrijwel gelijkgeschakeld.

Dit loon zou ook uitsluitend *ongeclausuleerde* loonbestanddelen mogen bevatten: zoals er vanaf de eerste gulden wordt geheven, wordt er over het loonbestanddeel ook *volledig* geheven. Drempels, grenzen, voorwaardelijke elementen en plafonds in een heffingsgrondslag zijn immers per definitie administratief zeer bewerkelijk.

Ons doel met dit voorstel is tot verregaande vereenvoudiging te komen en daarmee tot aanzienlijke vermindering van administratieve lasten.

Wij zijn ons er van bewust dat in een enkel geval een inbreuk op dit deel van één loonbegrip niet te vermijden zal zijn. Zo beogen wij zeker niet om met deze aanpak de premiegrens in het premieloon af te schaffen. De

consequenties daarvan staan immers niet in verhouding tot ons doel. Wij sluiten ook niet uit dat bij de uitwerking nog een enkele andere inbreuk niet te vermijden zal zijn.

Wij hechten sterk aan de uitgangspunten van ons voorstel, maar in de uitwerking zal wijsheid ook een plaats moeten krijgen.

5.2 *heffing over de overige beloningen*

De *overige beloningen* zijn financieel gezien *per bestanddeel* meestal niet betekenisvol, maar wel administratief bewerkelijk.

Deze beloningen zijn wel loonkosten voor de werkgever, maar óf ze gelden slechts voor een enkele werknemer (bijvoorbeeld gratificatie) óf ze zijn wat minder gemakkelijk op individuele beloningsbasis aan de werknemer toe te rekenen (bijvoorbeeld fitnessvoorzieningen), dan wel de werknemers ervaren ze nauwelijks als (individueel) loon (bijvoorbeeld verstrekte maaltijden).

Dat kan gaan over incidentele beloningen, over beloningen in natura, over beloningen met een inkomenszwak karakter.

Wellicht overbodig, maar voor alle duidelijkheid: deze *overige beloningen* kunnen alleen voorkomen in de sfeer van de heffing loonbelasting/premies volksverzekeringen. Zij vallen immers buiten de heffing van premies werknemersverzekeringen ten gevolge van het uitgangspunt dat alleen premies werknemersverzekeringen geheven kunnen worden over het loon waarover aanspraak op een uitkering bestaat.

Voor de *overige beloningen* waarover wel loonbelasting/premies volksverzekeringen worden geheven, stellen wij een nadere ordening voor.

a. lumpsumheffing

Nu al is het mogelijk voor bepaalde bestanddelen te heffen op *lumpsumbasis*, voor rekening van de werkgever (bijvoorbeeld naheffingsaanslagen en bepaalde, door de werkgever betaalde verkeersboetes) Deze wijze van afdragen is voor de werkgever thans nog veelal optioneel.

Wij denken dat de techniek van een lumpsumheffing van toepassing

zou *kunnen* zijn voor die beloningen die wat minder gemakkelijk te individualiseren zijn, een inkomenszwak karakter hebben, voor groepen werknemers gelden en lastig te waarderen zijn.

In de uitvoeringspraktijk worden thans met de inspecteur afspraken gemaakt over de administratieve verplichtingen bij een lumpsumheffing. Die zijn minder zwaar dan bij individuele heffing het geval is. Deze afspraken zouden een algemene werking moeten krijgen.

De lumpsum zou bij voorkeur een echte lumpsum moeten worden, waarbij wij denken aan een heffing ter hoogte van het gemiddelde of marginale loonbelastingtarief dat de werkgever over het loon afdraagt. Het is niet uitgesloten dat deze wijze van heffen tot hogere loonkosten voor de werkgever leidt. Wij stellen voor in dergelijke gevallen een (*algemene*) *afdrachtvermindering loonkosten* te overwegen om die effecten weg te nemen.

b. individueel heffen: loonbelasting of inkomstenbelasting ?

Er zijn overige beloningen die in fiscale zin tot het individuele loon gerekend worden, maar die niet tot de grondslag van *het loon* behoren.

Voor deze beloningen zijn twee oplossingen denkbaar:

- zij worden uitsluitend belast in de *inkomstenbelasting*, waar zij dan de gebruikelijke tarieflijnen volgen;
- zij worden in de loonheffing betrokken in een *individuele eindheffing* bij de werknemer; daarvoor zou dan wel één algemeen tarief moeten gelden, dat niet te laag moet zijn, anders ontstaat er druk vanwege het 'goedkooplooneffect' (zie 5.2.c).

Op deze manier blijven de administratieve lasten beperkt en wordt tegelijkertijd aan de werknemer kenbaar gemaakt dat deze beloningen niet tot het uitkeringsloon behoren. Wat betreft de administratieve lasten is er voor de werkgever in de meeste gevallen nauwelijks een verschil, waar het heffing betreft via de loonheffing of via de inkomstenbelasting. Ten behoeve van de heffing via de inkomstenbelasting zal er immers in elk geval gerenseigneerd (het verstrekken van gegevens aan de Belastingdienst) moeten worden: welke werknemers, en vaak ook: de bedragen.

Bij de keuze loonheffing of inkomstenbelasting achten wij het van belang de werknemer goed in beeld te houden. Uitsluitend heffen in de inkomstenbelasting is zeker aanvaardbaar als de betrokken groep werknemers toch al met deze heffing geconfronteerd wordt. Worden door deze keuze grote groepen werknemers alsnog in de inkomstenbelasting betrokken, dan is wellicht toch de loonheffing te verkiezen.

c. 'goedkooploon'

In de werkgroep is discussie gevoerd over de vraag of het verstandig zou zijn om over een aantal overige beloningen toch - in afwijking van het equivalentiebeginsel - een lumpsumpremieheffing bij werkgevers te hanteren. Deze zou dan parallel kunnen lopen met de fiscale lumpsumheffing over *dezelfde* overige beloningen en zodoende geen additionele administratieve lasten met zich mee brengen.

Als mogelijke overweging voor een dergelijke heffing is aangevoerd dat aldus het risico wordt geminimaliseerd dat meer en meer loonbestanddelen worden verschoven van *het loon* naar de *overige beloningen* (het 'goedkooplooneffect').

Daar staat echter tegenover dat:

- anders dan in de fiscaliteit een dergelijke verschuiving ook gevolgen heeft voor de (individuele) uitkeringsrechten, die dan ook automatisch lager gaan uitvallen; dit zal naar verwachting reeds voor een zeker evenwicht vormen;
- aldus de equivalentiegedachte wordt uitgehold, met als mogelijk - en ongewenst - gevolg dat in verzekeringstechnisch opzicht toch weer (al dan niet via juridische procedures) uitkeringsrechten gaan ontstaan over deze overige beloningen, met alle nadelige gevolgen voor de administratieve lastendruk van dien.

Dit afwegende meent de werkgroep dat er goede redenen zijn om niet de bedoelde lumpsumpremieheffing te gaan hanteren. Het is wel verstandig om, zodra de overige voorstellen zijn gerealiseerd, de feitelijke ontwikkelingen van enerzijds *het loon* en anderzijds de *overige beloningen* goed te monitoren, onder meer in relatie tot de effecten op uitkeringsrechten.

d. cafetariasysteem

De basisgedachte van het cafetariasysteem is dat werknemers afstand doen, tijdelijk of structureel, van loon in geld in ruil voor loon in natura (bijvoorbeeld een fiets, kinderopvang, een computer). Behalve het fiscale gevolg van deze ruil - minder loonheffing als gevolg van een lagere grondslag - heeft dit ook tot gevolg dat een lagere grondslag ontstaat voor uitkeringen, pensioen en loonbestanddelen als vakantiegeld, gratificatie en eindejaarsuitkering.

Dit *verschieten van kleur* van het geruilde loonbestandeel veroorzaakt, zeker als het om tijdelijke ruilen gaat, administratieve lasten voor werkgevers en uitkeringsorganen indien effecten optreden ten aanzien van de uitkeringsrechten. Onze voorstellen nemen dit probleem van springende loonbestanddelen niet weg.

De werkgroep acht bij de uitwerking van de voorstellen een aparte afweging zinvol, juist in verband met de hiermee samenhangende administratieve lasten.

5.3 voorzieningen

Met vrijstellingen, tegemoetkomingen, heffingsvrije voeten, aftrekposten, kortom met voorzieningen wordt nu in de beide heffingstrajecten verschillend omgegaan. Wij stellen voor ook hier één uniforme heffingssystematiek voor beide heffingstrajecten te hanteren.

Gaat het om voorzieningen ten behoeve van de *werknemer*, dan kiezen wij als uitgangspunt voor het instrument van de heffingskorting en niet voor dat van de franchise, (heffings)vrije voet of een aftrekpost *in* de grondslag. Heffingskortingen staan 'buiten de lijnen': buiten de heffingsgrondslag en buiten de tarieven. Dat maakt differentiatie gemakkelijker en derhalve maatwerk voor de *beide* heffingen - zelfs per wet - mogelijk (koopkrachteffecten). Bovendien kunnen zij desgewenst buiten het heffingstraject om uitbetaald worden, waardoor administratieve lasten van de werkgever worden weggehouden.

Betreft het voorzieningen ten behoeve van de *werkgever* (loonkosten), dan

kan het instrument van de afdrachtverminderingen worden toegepast.

5.4 *sfeerovergang belast-onbelast*

In de sfeer van de *overige beloningen* is sprake van een veelheid van beloningen en vergoedingen waar niet altijd een voor iedereen te begrijpen logische lijn wordt gehanteerd, ook al is die lijn fiscaaltheoretisch wel logisch, noodzakelijk of zelfs wenselijk. Met name de sfeerovergang belast-onbelast zorgt voor onbegrip. Een sprekend voorbeeld is het verschil in fiscale behandeling tussen een gedeclareerde maaltijd en een door de werkgever verstrekte maaltijd.

Wij beseffen dat deze problematiek niet volledig op te lossen is.

Wij stellen wel voor bij de ordeningswerkzaamheden van de gelegenheid gebruik te maken en de meest knellende problemen meer handzaam op te lossen. Wij denken daarbij tentatief aan een meer inzichtelijk en samenhangend regime met betrekking tot onbelaste kostenvergoedingen en belaste lumpsumbestanddelen.

5.5 *dagloon in de loonheffing*

Ook voor de loonheffing moet nu in een aantal gevallen - bijvoorbeeld bij het in- en uit dienst treden - het *dagloon* worden bepaald om de hoogte van de in te houden loonheffing te bepalen. Wij stellen voor de tabeltoepassing voor de loonheffing te vereenvoudigen door op alle reguliere loonbestanddelen die tijdvaktabel toe te passen die in de regel op het loon van de werknemer is of zal worden toegepast.

Wij wijzen daarbij op een aantal uitwerkingsaspecten.

Zo zal soms het gevolg zijn dat er (wat) minder wordt ingehouden. Soms gaat dat voordeel naar de werkgever (bij nettolooncontracten). De werknemer moet het verschil mogelijk bijbetalen in de inkomstenbelasting. Dat doet zich voor als hij bij werkgever A halverwege de maand stopt en direct bij werkgever B in dienst treedt (gevolg tweemaal heffingskorting over dezelfde maand).

De dagen zijn in de loonbelastingsfeer ook van belang voor de *bijtellling van loon in natura* (hoe minder dagen bijvoorbeeld gratis maaltijden worden

genoten, des te lager de bijtelling) en voor *kostenvergoedingen* (niet de hele maand gereisd, dan ook minder onbelaste vergoeding mogelijk). Aandacht verdienen daarnaast de *afdrachtverminderingen* loonbelasting. Daarbij is de relatie loon-gewerkte periode soms dubbel van belang: om te kijken of de werknemer wel onder de afdrachtvermindering valt (hoogte loon per gewerkte tijdseenheid) én om te bezien hoe hoog de afdrachtvermindering is (de afdrachtverminderingen zijn tijdsevenredig op jaarbasis verdeeld). De regels voor de afdrachtverminderingen zouden eveneens moeten wijzigen, anders neemt het nut van het afschaffen van de dagtabel af.

5.6 *struikelblokken ?*

Wij zijn ons er van bewust dat met name op de weg naar één loonbegrip voor *het loon* een aantal struikelblokken ligt. Zo zal de fiscale behandeling van de (bijtelling van de) premie ZFW en de (aftrek van de) premie WW anders geregeld moeten worden.

a. premie ZFW

Het werkgeversdeel van de premie ZFW en de werkgeversbijdrage in particuliere ziektekostenverzekeringen moeten thans voor de loonheffing bij het loon worden geteld. Die bijtelling geldt niet voor de premieheffing werknemersverzekeringen.

Denkbaar zou zijn het afschaffen van de bijtelling gepaard te laten gaan met het uitsluiten van de betaalde premies als buitengewone last in de inkomstenbelasting.

Denkbaar is ook de bijtellingen forfaitair in de loonheffingstabellen te verwerken.

Denkbaar is eveneens de grondslag uitkeringsloon te verbreden (en daarmee de grondslag premieloon/fiscaal loon).

b. premie WW

Voor de premie WW geldt dat de werknemersbijdragen in mindering komen op het loon in de loonheffing (en niet in de premieheffing

werknemersverzekeringen).

Denkbaar is deze aftrekpost in de loonheffingstabellen in te bouwen.

Denkbaar is ook de aftrekpost om te zetten in een heffingskorting.

Bovenstaande oplossingen zijn nog maar gedachten om aan te geven dat er oplossingen zijn.

Meer voor de hand ligt het evenwel om te bezien in hoeverre een uitruil kan plaatsvinden tussen de huidige bijtellingen, aftrekposten en de franchise WW.

6. Invoering en uitvoering

Invoering van de voorstellen van de werkgroep zou een aanzienlijke vermindering van administratieve lasten voor de werkgevers betekenen. Aan de hand van het standaardkostenmodel dat het ministerie van Financiën hanteert voor het berekenen van administratieve lasten in de loonbelasting/premies volksverzekeringen valt er ruim f 350 miljoen per jaar aan administratieve lasten te besparen, wanneer de heffingssystematieken gelijk aan elkaar zouden zijn en de voorgestelde ordening in de fiscaliteit gerealiseerd zou worden. Het is zeker dat dit bedrag groter zal worden door de plannen van SZW. Het ministerie van SZW heeft een extern bureau opdracht gegeven een rekenmodel voor administratieve lasten voor het domein van de sociale verzekeringen te ontwikkelen. Ook de werknemers hebben baat bij de voorstellen. Het loonstrookje wordt aanzienlijk eenvoudiger.

Invoering van de voorstellen is niet mogelijk zonder een aantal wetswijzigingen. Veel kan al in 2000 gebeuren. Wij schetsen een mogelijk tijdspad:

- ★ herziening dagloonsystematiek
 - afschaffen bevoegdheid bijzondere dagloonbesluiten voorjaar 2000 - Raad van State
ultimo 2000 - Staatsblad
 - beperken gegevensuitvraag ivm dagloonvaststelling 1 juli 2000 - inwerkingtreding
 - uniformering premieloon en uitkeringsloon 1 juli 2000 - voorbereiding wet-
en regelgeving gereed
 - invoering historisch dagloon ultimo 2000 - voorstellen
gereed
 - uniformering dagloonbepalingen onderling gelijktijdig met uniformering
premieloon/uitkeringsloon
- ★ premieheffingssystematiek na 2000
- ★ polisadministratie voorjaar 2000 - Raad van
State
- ★ franchise WW na realisatie voorgaande
stappen

- ✦ van dagloon naar jaarloon idem
- ✦ herstructurering loonheffing najaar 2000 - Raad van State

Veel werkgevers maken gebruik van (standaard)loonpakketten van softwareleveranciers.

Wij stellen voor te gelegener tijd de softwareleveranciers te vragen, op basis van uit te reiken modules, de nieuwe ordening in de loonpakketten in te bouwen. Daarmee worden de werkgevers verder ondersteund. Wij komen met dit voorstel omdat de Belastingdienst met deze werkwijze goede ervaringen heeft opgedaan.

Schematisch overzicht voorstellen (mogelijke uitwerking)

BIJLAGE 1

1 90 tot 95% van het loon	2 5 à 10% van het loon
<p>uitkeringsloon = premie-loon = fiscaal loon</p> <p>Dit betreft alle vast overeengekomen loonbestanddelen op basis van cao/arbeidsovereenkomst</p> <p>ofewel</p> <p>alle inkomenscomponenten die ook bij ziekte worden doorbetaald (betaling van 70% - 100%)</p> <p><u>voorbeelden:</u> salaris, dienstroostertoeslag, vaste persoonlijke toeslagen, vakantietoelage over de vaste inkomenscomponenten</p>	<p>fiscaal loon (geen soc. wettelijk loon)</p> <p>Hieronder vallen uitsluitend (incidentele) fiscale componenten</p> <p><u>voorbeelden:</u> overwerk, gratificatie, winstuitkering, loon in natura, vakantietoelage over incidentele componenten</p> <p>èn</p> <p>pensioenpremie in ruime zin, vut-premie, componenten waarvan afstand wordt gedaan in het kader van cafeteria-systemen (pc, kinderopvang, fiets, premiesparen etc.)</p>
<p>Belastingheffing:</p> <p>volgens tijdvaktabel of tabel bijzondere beloningen</p> <p>Premieheffing</p> <p>zfw en ww (zonder franchise) volgens tijdvaktabel, resp. tabel bijz. beloningen tot max.</p> <p>Uitkering:</p> <p>over alle componenten tot max.</p> <p>Premie-afdracht</p> <p>basis zfw-premie voor zfw-premie (wg + wn deel) basis ww-premie voor ww-wachtgeld- en wao-premie (wg+wn deel)</p> <p>Vervallen kunnen de cumulatieve rubrieken:</p> <p>dagen sv, loon sv</p> <p>Nieuwe cumulatieve rubrieken:</p> <p>premie zfw werknemer premie ww werknemer</p>	<p>Belastingheffing:</p> <p>“eindheffing” werknemer</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ alle componenten, belast volgens tabel bijzondere beloningen ◆ wordt uiteindelijk in het fiscale loon van de werknemer opgenomen (evt. correctie via IB)¹ <p>eindheffing werkgever</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ huidige systematiek (netto toezeggingen) lumpsum afrekening (individueel of collectief o.b.v. afspraak met inspectie) ◆ wordt niet in het fiscale loon van de werknemer opgenomen
<p>Nieuwe cumulatieve rubrieken:</p> <p>premie zfw werknemer premie ww werknemer</p>	<p>Nieuwe cumulatieve rubriek:</p> <p>fiscaal loon incidentele componenten</p>

¹ Indien dit niet in het fiscale loon zou worden opgenomen, kan dit tot een onjuiste vaststelling van het jaarloon (vorig jaar) leiden, waardoor te hoge of te lage loonheffing plaatsvindt (partime +/-)

samenstelling werkgroep Loonbegrip

A.F.J.Ariëns	Getronics HR Solutions
drs. J. de Boer	MKB – Nederland (voorzitter)
mr. J.R. Borst	Ministerie van Economische Zaken
drs. C. Franke	Lisv
mw. drs. P.W. Geerdink	Ministerie van Economische Zaken
B.M.H.M. Heinrichs	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
drs. M. Holling	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
drs. F.W. Jongbloed	Ministerie van Financiën
M.L. Kawka	Ministerie van Financiën
mr. M.J.P.M. Kieviet	Lisv
drs. R.W.M. Kropholler	Getronics
drs. R.IJ.M. Kuipers	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mr. P.F. van Loo	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mr. J.W. Mathies	Albert Heyn
mw. ir. H.E. Langendoen	Ministerie van EZ
R.B. ter Lingen	Getronics HR Solutions
F. Ooms	Getronics
mr. A.J. Ouweneel	Shell International BV
drs. M.H. Rovers	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
H.P. Rutten	AKZO Nobel
prof.mr.dr. I.Th.M. Snellen	Commissie Administratieve Lasten
P.A. Schoormans	Koninklijke Horeca Nederland
prof. dr. L.G.M. Stevens	Erasmus Universiteit Rotterdam
mw. mr. J. Thunnissen	Ministerie van Financiën
mr. J.G.S. Warmerdam	MKB – Nederland

De werkgroep heeft vergaderd op:

- 4 november 1999
- 23 november 1999
- 14 december 1999
- 27 januari 2000
- 23 februari 2000
- 14 maart 2000

afkortingen

Lisv

Landelijk instituut sociale verzekeringen

MDW

Marktwerking deregulering wetgevingskwaliteit

In het kader van dit project wordt op een aantal maatschappelijke (deel)terreinen de geldende regelgeving getoetst en worden waar nodig alternatieven aangedragen.

UWV

Uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen. De beoogde opvolger van de Uitvoeringsinstellingen Cadans, Gak, GUO, Sociaal Fonds Bouwnijverheid en Uszo.

VUT

(Regeling voor) Vervroegde uittreding

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

WW

Werkloosheidswet

ZFW

Ziekenfondswet