Aanleiding

Tot voor kort was er binnen een loonadministratie nooit discussie over de fiscale afhandeling van werknemersbijdragen aan pensioenregelingen, inkomensverzekeringen, sociale fondsen of voorzieningen. Vanaf 2022 heeft de Kennisgroep Loonheffingen van de Belastingdienst een aantal beleidsstandpunten gepubliceerd, waaruit blijkt dat zij hier genuanceerder tegenaan kijken.

Bij pensioenproducten en andere inkomensregelingen is het doorgaans wel duidelijk. Met name bij de overige bedrijfs(tak)regelingen moet goed beoordeeld worden hoe de fiscale afhandeling van de werknemersbijdrage (lees: verhaal van de premie op de werknemer) is.

Ketenbelang

Een correcte fiscale duiding van een werknemersbijdrage is van belang voor alle betrokken partijen in de keten. Bij een verkeerde duiding is het mogelijk dat dit de grondslag van belastingen, premies en bedrijfstakfondsen beïnvloedt. Dat kan bij een fonds leiden tot een verkeerde premienota, bij een werkgever tot verkeerde werkgeverlasten en extra administratieve lastendruk en bij een werknemer tot een verkeerd nettosalaris. Uiteindelijk worden de pensioenuitvoeringsorganisaties (PUO's) en de salarissoftwareontwikkelaars (SWO's) benadeeld door extra communicatie, correctiewerk en negatieve emoties bij alle betrokkenen.

Het is dus voor alle partijen in de keten van belang om de fiscale duiding goed te doen. Bij onduidelijkheid hierover is het aan het fonds en/of de werkgever om dit voor te leggen bij de betreffende kennisgroep van de Belastingdienst.

Beslisboom

De beslisboom is voor de (opdrachtgevende) fondsen en hun uitvoeringsorganisaties vooral een hulpmiddel bij het beoordelen van de fiscale afhandeling van een werknemersbijdrage. Het is dusdanig opgezet, dat voor iedere regeling een kwalificatie gevuld kan worden. Met name de inhoud van de regeling is van belang voor de fiscale beoordeling.

De eerste 2 vragen richten zich vooral op de vraag of er sprake is van een werknemersbijdrage en/of een afdracht. Als een premie alleen door de werkgever wordt gedragen dan heeft dat voor de werknemer nu geen fiscale gevolgen.

Voor een werknemersbijdrage waarvoor op basis van cao of anderszins afspraken gemaakt zijn, moet de beslisboom gevolgd worden

De derde vraag gaat in op een zogenaamde aanspraak op een uitkering, zoals een pensioenuitkering of een aanvulling op een sociale zekerheidsuitkering (WIA-hiaat). Die uitkeringen zijn op dat moment aan belastingheffing onderhevig en een inkomen wordt in beginsel maar éénmaal in de belastingheffing betrokken (omkeerregel). De werknemerspremies voor deze aanspraken maken daarom geen deel uit van het belastbare loon (Zie Wet LB 1964, artikel 11.1). Over het algemeen zal over deze categorie geen onduidelijkheid bestaan.

Voor met name de vierde vraag moet kennisgenomen worden van de gepubliceerde kennisgroepstandpunten (zie hieronder). Dit zijn beleidsmatige standpunten van de Belastingdienst op de beoordeelde fondsen, maar die werken door in vergelijkbare regelingen. De inhoud van de regeling moet daarvoor beoordeeld worden. Bij twijfel kan door een fonds en/of de werkgever contact worden opgenomen met de Belastingdienst.

De rode draad is de vraag of de werknemer uit een regeling een uitkering (geld) of een verstrekking (dienst of goed) kan krijgen.

Is daarvan geen sprake, dan wordt een werknemersbijdrage gezien als een ‘verarming’ en wordt dat beschouwd als negatief brutoloon. Denk hierbij aan een fonds ten behoeve van de bewaking en voorlichting van een cao of aan een fonds voor collectieve veiligheidscursussen binnen de sector.

Is er vanuit het fonds wel sprake van een uitkering of verstrekking aan de werknemer, denk bijvoorbeeld aan medische hulpmiddelen, dan is het een netto inhouding. Er is dan geen sprake van ‘verarming’ en de uitkering of verstrekking aan de werknemer is dan ook netto.

Formele informatie

- Artikel 11 Wet op de loonbelasting 1964, artikel 11.1 sub j
- KG:204:2022:8 – Eigen bijdrage werknemer aan cao-fonds
- KG:204:2022:33 – Bijdrage werknemer RVU-regeling negatief loon
- KG:204:2023:2 – Premie sociaal fonds inhouden op brutoloon