

U moet 30% belasting betalen over het excessieve deel van vertrekvergoedingen van werknemers die bij u uit dienst gaan. U betaalt deze zogenoemde pseudo-eindheffing alleen als het toetsloon meer is dan € 531.000 en voor zover de vertrekvergoeding hoger is dan het toetsloon. In deze toelichting leggen wij stap voor stap uit hoe u het toetsloon bepaalt en het excessieve deel van de vertrekvergoeding berekent als een werknemer op of na 1 januari 2012 uit dienst gaat.

Einde dienstbetrekking? Bereken vertrekvergoeding!

Op het moment dat de dienstbetrekking van uw werknemer eindigt, moet u nagaan of er sprake is van een excessieve vertrekvergoeding. Want voor de pseudo-eindheffing gaan wij ervan uit dat uw werknemer de vertrekvergoeding geniet op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt. Als u na het einde van de dienstbetrekking nog een nabetaling doet, moet u de berekening op dat moment nog een keer maken (zie stap 5).

Stap 1: Toetsloon bepalen

Hoe u het toetsloon bepaalt, hangt af van het jaar waarin de werknemer bij u in dienst is gekomen. U gaat uit van het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief eindheffingsloon. Het toetsloon moet altijd een jaarbedrag zijn. Dus als een werknemer niet het hele jaar in dienst was, moet u het loon naar een jaarbedrag omrekenen.

Vier situaties

Voor het berekenen van het toetsloon onderscheiden we vier situaties:

- Uw werknemer is vóór of op 1 januari 2010 in dienst gekomen. Het toetsloon is het jaarloon van uw werknemer in 2010.
- Uw werknemer is in de loop van 2010 in dienst gekomen. Het toetsloon is het omgerekende jaarloon van uw werknemer in 2010.
- Uw werknemer is in 2011 in dienst gekomen. Het toetsloon is het (omgerekende) jaarloon van uw werknemer in 2011.
- Uw werknemer is in 2012 in dienst gekomen. Het toetsloon is het loon van uw werknemer in 2012 dat hij zou genieten als hij het hele jaar in dienst was geweest. Betalingen die u in 2012 doet, die u normaal niet of normaal in 2013 of later had gedaan, horen niet tot het toetsloon. Bijvoorbeeld vakantiegeld dat u in 2013 zou betalen, en de schadeloosstelling in verband met het einde van de dienstbetrekking.

Voorbeeld: werknemer in dienst in 2012

Uw werknemer kwam op 1 april 2012 in dienst en gaat per 1 oktober 2012 uit dienst. Het reguliere maandloon in die periode is € 100.000.

Uw werknemer bouwt per maand € 8.000 vakantiegeld op. In mei hebt u dus € 16.000 vakantiegeld betaald: € 8.000 over april en € 8.000 over mei. Als uw werknemer het hele jaar in dienst was geweest, dan had u in mei ook vakantiegeld over januari tot en met maart, € 24.000, betaald. Dit bedrag moet u ook meetellen bij het bepalen van het toetsloon.

Omdat uw werknemer uit dienst gaat, betaalt u in september het vakantiegeld over de periode juni tot en met september (€ 32.000). Als uw werknemer het hele jaar in dienst was gebleven, zou u dit vakantiegeld pas in mei 2013 uitbetalen. Daarom laat u het buiten beschouwing bij het bepalen van het toetsloon.

Uw werknemer bouwt per maand het recht op een dertiende maand op. Deze dertiende maand betaalt u standaard uit in december. Als deze werknemer vanaf het begin tot het eind van 2012 in dienst was geweest, zou u in december € 100.000 uitbetalen als dertiende maand. U telt dit bedrag dan ook mee bij de berekening van het toetsloon.

In juni krijgt uw werknemer een eenmalige bonus van € 20.000 die géén verband houdt met het ontslag: u moet deze bonus dus meetellen bij het bepalen van het toetsloon. Verder krijgt uw werknemer in verband met het beëindigen van de dienstbetrekking een eenmalige schadeloosstelling van € 100.000: u rekent deze schadeloosstelling niet mee.

Het totale loon over april tot en met september is dan:

Salaris: 6 x maandsalaris van € 100.000	€ 600.000
Vakantiegeld over april en mei	€ 16.000
Vakantiegeld over juni tot en met september	€ 32.000
Opbouw dertiende maand	€ 50.000
Eenmalige bonus	€ 20.000
Schadeloosstelling	€ 100.000 +
Totaal	€ 818.000

Het toetsloon is dan:

Salaris: 12 x maandsalaris van € 100.000	€ 1.200.000
Vakantiegeld: € 16.000 + € 24.000	€ 40.000
Dertiende maand	€ 100.000
Eenmalige bonus	€ 20.000 +
Totaal	€ 1.360.000

Stap 2: Toetsloon vergelijken met drempelbedrag

Is het toetsloon lager dan of gelijk aan het drempelbedrag van € 531.000, dan hoeft u geen aangifte te doen. Is het toetsloon hoger dan € 531.000, dan moet u misschien aangifte doen. U betaalt namelijk alleen belasting (pseudo-eindheffing) voor zover de vertrekvergoeding hoger is dan het toetsloon. Hoe u dit berekent, leest u bij stap 3.

Stap 3: Excessief deel van de vertrekvergoeding berekenen

De berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding is afhankelijk van het jaar waarin de werknemer bij u in dienst is gekomen:

- vóór of op 1 januari 2010
- in de loop van 2010
- in 2011
- in 2012

Per situatie geven wij aan hoe u de berekening moet maken.

Uw werknemer is vóór of op 1 januari 2010 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2012), vergelijken met het vergelijkingsloon 2010
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- het jaarloon van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2011), vergelijken met het vergelijkingsloon 2010
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- beide verschillen optellen
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2010

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon.

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

Jaarloon 2012	€		
AF: vergelijkingsloon 2010	€		-/-
Vershil 1 (indien negatief, vul 0 in)		€	
Jaarloon 2011	€		
AF: vergelijkingsloon 2010	€		-/-
Vershil 2 (indien negatief, vul 0 in)		€	
Vertrekvergoeding (verschil 1 + verschil 2)		€	+
AF: toetsloon 2010 (berekend bij stap 1)		€	-/-
Excessief deel van de vertrekvergoeding		€	

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2010, het jaarloon 2011 en het jaarloon 2012 rekening met de volgende aandachtspunten.

Vergelijkingsloon 2010

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2010 is het toetsloon 2010. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2012 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Uw werknemer gaat bijvoorbeeld op 30 juni 2012 uit dienst. Voor de vergelijking met het jaarloon 2012 moet u het toetsloon 2010 dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Dat doet u door het toetsloon te vermenigvuldigen met 6/12. Alleen als uw werknemer op 31 december 2012 uit dienst gaat, is het vergelijkingsloon 2010 precies gelijk aan het toetsloon 2010.
- Omdat uw werknemer heel 2011 bij u in dienst was, is het vergelijkingsloon 2010 dat u van het jaarloon 2011 moet aftrekken, gelijk aan het toetsloon 2010.

Jaarloos 2011

- Als een werknemer in 2011 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2011 hebt toegekend, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2011 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2011 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.
- Hebt u in 2011 een stamrecht aan uw werknemer toegekend, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde hiervan tot het jaarloon 2011 rekenen.

Jaarloos 2012

- Als een werknemer in 2012 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2011 hebt toegekend, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2012 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2012 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.
- Hebt u in 2012 een stamrecht aan uw werknemer toegekend, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde hiervan tot het jaarloon 2012 rekenen.

Uw werknemer is in de loop van 2010 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2012), vergelijken met het vergelijkingsloon 2010
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- het jaarloon van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2011), vergelijken met het vergelijkingsloon 2010
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- beide verschillen optellen
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2010

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon.

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

Jaarloos 2012	€	
AF: vergelijkingsloon 2010	€	-/-
Vershil 1 (indien negatief, vul 0 in)		€
Jaarloos 2011	€	
AF: vergelijkingsloon 2010	€	-/-
Vershil 2 (indien negatief, vul 0 in)		€
Vertrekvergoeding (verschil 1 + verschil 2)		€
AF: toetsloon 2010 (berekend bij stap 1)	€	-/-
Excessief deel van de vertrekvergoeding	€	

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2010, het jaarloon 2011 en het jaarloon 2012 rekening met de volgende aandachtspunten.

Vergelijkingsloon 2010

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2010 is het toetsloon 2010. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2012 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Uw werknemer is bijvoorbeeld op 30 juni 2010 in dienst gekomen en hij gaat op 30 november 2012 uit dienst. Voor de vergelijking met het jaarloon 2012 moet u het toetsloon 2010 dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Dat doet u door het toetsloon te vermenigvuldigen met 11/12. Alleen als uw werknemer op 31 december 2012 uit dienst gaat, is het vergelijkingsloon 2010 precies gelijk aan het toetsloon 2010.
- Omdat uw werknemer heel 2011 bij u in dienst was, is het vergelijkingsloon 2010 dat u van het jaarloon 2011 moet aftrekken, gelijk aan het toetsloon 2010.

Jaarloon 2011

- Als een werknemer in 2011 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2011 hebt toegekend, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2011 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2011 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.
- Hebt u in 2011 een stamrecht aan uw werknemer toegekend, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde hiervan tot het jaarloon 2011 rekenen.

Jaarloon 2012

- Als een werknemer in 2012 aandelenopties heeft uitgeoefend, dan is het voordeel hiervan loon. Wanneer dit voordeel behaald is met aandelenopties die u vóór 2011 hebt toegekend, dan laat u dit bedrag – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – buiten beschouwing.
- Als u in 2012 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2012 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.
- Hebt u in 2012 een stamrecht aan uw werknemer toegekend, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde hiervan tot het jaarloon 2012 rekenen.

Uw werknemer is in 2011 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2012), vergelijken met het vergelijkingsloon 2011
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- het jaarloon van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2011), vergelijken met het vergelijkingsloon 2011
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- beide verschillen optellen
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2011

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon.

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

Jaarloon 2012	€		
AF: vergelijkingsloon 2011	€	_____-	-/-
Verschil 1 (indien negatief, vul 0 in)			€
Jaarloon 2011	€		
AF: vergelijkingsloon 2011	€	_____-	-/-
Verschil 2 (indien negatief, vul 0 in)			€ _____ +
Vertrekvergoeding (verschil 1 + verschil 2)			€ _____
AF: toetsloon 2011 (berekend bij stap 1)			€ _____ -/-
Excessief deel van de vertrekvergoeding			€ _____

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2011, het jaarloon 2011 en het jaarloon 2012 rekening met de volgende aandachtspunten.

Vergelijkingsloon 2011

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2011 is het toetsloon 2011. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2012 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Uw werknemer is bijvoorbeeld heel 2011 in dienst en gaat op 30 juni 2012 uit dienst. Voor de vergelijking met het jaarloon 2012 moet u het toetsloon 2011 dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Dat doet u door het toetsloon te vermenigvuldigen met 6/12. Alleen als uw werknemer op 31 december 2012 uit dienst gaat, is het vergelijkingsloon 2011 precies gelijk aan het toetsloon 2011.
- Is uw werknemer in 2011 in dienst gekomen (bijvoorbeeld op 1 mei 2011) en gaat hij op enig moment in 2012 uit dienst, dan mag u voor de vergelijking met het jaarloon 2011 het toetsloon dat u bij stap 1 hebt berekend, **niet** omrekenen.

Jaarloon 2011

- Als u in 2011 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2011 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.
- Hebt u in 2011 een stamrecht aan uw werknemer toegekend, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde hiervan tot het jaarloon 2011 rekenen.

Jaarloon 2012

- Als u in 2012 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2012 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.
- Hebt u in 2012 een stamrecht aan uw werknemer toegekend, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde hiervan tot het jaarloon 2012 rekenen.

Uw werknemer is in 2012 in dienst gekomen

Voor de berekening van het excessieve deel van de vertrekvergoeding moet u in dit geval:

- het jaarloon van het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt (2012), vergelijken met het vergelijkingsloon 2012
Als dit een negatief bedrag is, ga dan uit van '0'.
- de uitkomst verminderen met het toetsloon 2012

Let op!

Het jaarloon is het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, inclusief het eindheffingsloon.

U berekent het excessieve deel van de vertrekvergoeding als volgt:

Jaarloon 2012	€		
AF: vergelijkingsloon 2012	€	-/-	
Vertrekvergoeding (indien negatief, vul 0 in)			€
AF: toetsloon 2012 (berekend bij stap 1)			€ -/-
Excessief deel van de vertrekvergoeding			€

Houdt u bij de berekening van het vergelijkingsloon 2012 en het jaarloon 2012 rekening met de volgende aandachtspunten.

Vergelijkingsloon 2012

Uitgangspunt voor de berekening van het vergelijkingsloon 2012 is het toetsloon 2012. Dat toetsloon moet u omrekenen als uw werknemer in 2012 niet het volledige jaar voor u heeft gewerkt. Dat gaat als volgt:

- Kwam uw werknemer in 2012 in dienst, bijvoorbeeld op 1 mei 2012, en gaat hij op 31 december 2012 uit dienst, dan moet u het toetsloon dat u bij stap 1 hebt berekend, omrekenen. Het vergelijkingsloon is dan 8/12 van het toetsloon 2012.
- Is uw werknemer heel 2012 in dienst – in dienst op 1 januari 2012 en uit dienst per 1 januari 2013 – dan hoeft u het toetsloon 2012 dat u bij stap 1 hebt berekend, niet om te rekenen. Het vergelijkingsloon 2012 is dan precies gelijk aan het toetsloon 2012.

Jaarloon 2012

- Als u in 2012 aandelenopties aan uw werknemer hebt toegekend die hij na het einde van de dienstbetrekking nog kan uitoefenen, geldt het volgende. Heeft de werknemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties nog niet uitgeoefend of vervreemd, dan moet u – alleen voor deze berekening van de pseudo-eindheffing – de waarde van deze aandelenopties tot het jaarloon 2012 rekenen. De waarde is het voordeel dat de werknemer zou genieten als hij op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking de opties had vervreemd of uitgeoefend. Komen de opties door het einde van de dienstbetrekking te vervallen, dan is de waarde van de opties uiteraard nihil.
- Hebt u in 2012 een stamrecht aan uw werknemer toegekend, dan moet u – alleen voor deze berekening – de waarde hiervan tot het jaarloon 2012 rekenen.

Stap 4: Belasting berekenen

U betaalt 30% belasting (pseudo-eindheffing) over het excessieve deel van de vertrekvergoeding die u in stap 1 tot en met 3 hebt berekend.

Stap 5: Aangifte doen

Moet u over het excessieve deel van de vertrekvergoeding van een van uw werknemers aangifte doen? Dan moet u dit doen in het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking eindigt.

Nabetalingen? Opnieuw rekenen!

Als u na het einde van de dienstbetrekking nog een deel van de vertrekvergoeding toekent, moet u op dat moment opnieuw de berekening maken. Doet u de nabetaaling in een volgend kalenderjaar, dan moet u voor de berekening van het excessieve deel het jaarloon van 2012 bij deze nabetaaling optellen. U berekent dan opnieuw het volledige excessieve deel. Daarvan trekt u af het excessieve deel dat u al eerder hebt aangegeven. U kunt denken aan de volgende nabetaalingen:

- de eindafrekening van de dienstbetrekking die u enige tijd na beëindiging van de dienstbetrekking uitbetaalt, bijvoorbeeld nabetaald vakantiegeld, nabetaalde tantièmes of een nabetaalde dertiende maand
- een ontslagvergoeding die een rechter enige tijd na beëindiging van de dienstbetrekking vaststelt

Bij een nabetaaling doet u aangifte in het aangiftetijdvak waarin u de nabetaaling doet.

Aangifteformulier aanvragen

U doet aangifte met het formulier *Aangifte loonheffingen pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoeding*.

Dit formulier vraagt u schriftelijk aan bij:

Belastingdienst/Amsterdam

Afdeling pseudo-eindheffing

Antwoordnummer 45977

1050 WH Amsterdam

Vermeld in uw brief in ieder geval:

- uw naam
- uw loonheffingnummer
- de naam van de contactpersoon voor deze aangifte
- het telefoonnummer van de contactpersoon
- het adres waar wij het aangifteformulier naartoe moeten sturen
- het aangiftetijdvak waarin u de vertrekvergoeding hebt toegekend
- het aantal werknemers voor wie u aangifte wilt doen

Als u de aangifte hebt ingevuld, stuurt u deze terug naar Belastingdienst/Amsterdam. Wacht met betalen tot u van ons een naheffingsaanslag met acceptgiro hebt ontvangen.

Meer informatie

Hebt u nog vragen? Bel de BelastingT elefoon: 0800 - 0543, bereikbaar van maandag tot en met donderdag van 8.00 tot 20.00 uur en op vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.