



Belastingdienst

Loonberekening Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) en loontijdvakken- systematiek

Toelichting vanaf 2020



Inhoud

1	Algemeen	3
2	VCR-systematiek	4
3	Loontijdvakken-systematiek	5
4	Premiemaximum	6
5	Berekening van de aanwas van de grondslag voor de premies werknemersverzekeringen	7
6	Negatieve premiebedragen	8
7	Heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw	9
8	Bijzondere situaties	11
8.1	De werknemer die maandelijks krijgt uitbetaald, komt halverwege de maand in dienst	11
8.1.1	Fulltimer	11
8.1.2	Parttimer	11
8.2	Voorbeeld: geen tijdvakloon in een loontijdvak, maar wel een bijzondere beloning	12
8.3	Voorbeeld: geen tijdvakloon in het kalenderjaar, maar wel een bijzondere beloning	12
8.4	Voorbeeld: pas loontijdvakken in het lopende kalenderjaar na betaling van een bijzondere beloning	13
8.5	De auto van de zaak of ander loon (in natura) is het enige tijdvakloon in verband met onbetaald verlof	13
8.6	De premieberekening bij een werknemer die gelijktijdig of volgtijdelijk in hetzelfde jaar als stagiair in fictieve dienstbetrekking is en als werknemer in echte dienstbetrekking werkzaamheden verricht.	14
8.7	Vertraagd uitbetaald loon	18
8.8	Oproepkrachten/nulurencontracten	18
8.9	Invloed van onbetaald verlof op het loontijdvak	19
8.10	Anoniemenheffing	19
8.11	Vakantiebonnen	20
8.12	Begin aangiftetijdvak van 4 weken	21
8.13	Loontijdvak van de aanmerkelijkbelanghouder met een fictief loon	22
8.14	Gemoedsbezwaarden	22
8.15	Studenten en scholieren	22
8.16	Betaling van een uitkering door UWV al dan niet door tussenkomst van de inhoudingsplichtige	23
8.17	Meerdere niet samenvallende dienstbetrekkingen van een werknemer bij dezelfde inhoudingsplichtige	23
8.18	Berekeningsmethodiek(en) bij meerdere loontijdvakken van een dag	24
8.19	Loontijdvak bij een artiest met een overeenkomst van korte duur	24
8.20	Premieberekening bij samenloop verschillende premiepercentages binnen een loontijdvak	24
8.20.1	Premieberekening bij samenloop verschillende premiepercentages voor de sectorpremie binnen een loontijdvak	25
8.20.2	Premieberekening bij samenloop premiepercentages AWF-hoog en -laag binnen een loontijdvak	26
8.21	Schematisch overzicht bruto-netto berekening werknemer	28
8.22	Negatief loon en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw	28
8.23	Toelichting heffing loonheffingen bij een 53e week	29
8.24	Als u werknemers hebt met meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar	31
8.25	Uitkering en bijdrage Zvw	32
8.26	Werknemer bereikt AOW-leeftijd en blijft in dienst	33
	Bijlage A Tijdsparfondsen	34
	Bijlage B Verklarende woordenlijst	37

1 Algemeen

De premies werknemersverzekeringen moeten samen met de andere loonheffingen worden aangegeven en betaald. Om het juiste bedrag te berekenen van de premies die u moet betalen, gebruikt u de systematiek van voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR).

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) wordt geheven van de werkgever (werkgeversheffing Zvw) of van de werknemer (inhouding bijdrage Zvw). Of een bepaalde vorm van loon onder de werkgeversheffing Zvw of onder de bijdrage Zvw valt, leest u in paragraaf 6.2 van het 'Handboek Loonheffingen'. Voor de berekening van de bijdrage Zvw en de werkgeversheffing Zvw moet u de VCR-systematiek gebruiken.

Hierna vindt u rekenvoorbeelden die inzicht geven in de manier waarop u in bepaalde situaties voortschrijdend cumulatief moet rekenen. We rekenen zoveel mogelijk met fictieve bedragen aan loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, werkgeversheffing Zvw of bijdrage Zvw en heffingskortingen. Dat betekent dat de rekenvoorbeelden geen inzicht geven in het bruto-nettotraject van de werknemer.

Let op!

We verwijzen regelmatig naar het 'Handboek Loonheffingen'. U raadpleegt dan het 'Handboek Loonheffingen' van het jaar waarvoor u VCR-systematiek gaat gebruiken.

2 VCR-systematiek

Voor het voortschrijdend cumulatief rekenen is uitsluitend de grondslagaanwasmethode toegestaan. Dit geldt zowel voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen als voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

De grondslagaanwasmethode houdt in dat voor iedere aangifte de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden berekend over de aanwas van de premie- of de bijdragegrondslag. De aanwas is het verschil tussen de cumulatieve premie- of bijdragegrondslag tot en met het laatste loontijdvak en de cumulatieve premie- of bijdragegrondslag tot het laatste loontijdvak.

3 Loontijdvakkenystematiek

De heffing van de premies voor de werknemersverzekeringen en de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw vinden plaats met toepassing van de loontijdvakkenystematiek uit de Wet op de loonbelasting (hierna: Wet LB). Het maximumpremieloon wordt bepaald aan de hand van het aantal loontijdvakken van het kalenderjaar. Dit geldt ook voor de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. De Zvw wordt hier steeds apart genoemd omdat de Zvw geen werknemersverzekering is. Vanaf 1 januari 2011 geldt bovendien dat voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw alleen die tijdvakken meetellen waarin ook loon voor de werknemersverzekeringen respectievelijk de Zvw wordt genoten.

Het loontijdvak is het tijdvak waarover de werknemer het loon geniet. Voor de volgende tijdvakken zijn loonbelastingtabellen vastgesteld: dag, week, 4 weken, maand, kwartaal en jaar.

Het loontijdvak bepaalt welke tijdvaktabel (de maantabel, de weektabel enzovoort) moet worden gebruikt voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen over tijdvakloon. Als de werknemer het loon geniet over een loontijdvak waarvoor geen tabel beschikbaar is, moet u herleiden. Zie voor meer informatie hierover paragraaf 7.3.5 van het 'Handboek Loonheffingen'. Voor werknemers met een deeltijdbaan: zie paragraaf 8.1 van deze toelichting.

Daarnaast worden met toepassing van het loontijdvak ook het cumulatieve maximumpremieloon en het cumulatieve maximumloon voor de Zvw bepaald.

Alleen als een werknemer tijdvakloon geniet wordt daaraan een loontijdvak gekoppeld. Tijdvakloon heeft een repeterend karakter en is het loon dat over het tijdvak is vastgesteld. Het betreft loon dat geheel op die periode betrekking heeft. Zo is bijvoorbeeld een periodiek terugkerende bovenmatige kostenvergoeding, tijdvakloon.

Er is geen sprake van een loontijdvak als de werknemer uitsluitend bijzonder loon geniet waarop de tabel voor bijzondere beloningen moet worden toegepast. Beloningen waarop de tabel voor bijzondere beloningen wordt toegepast, zijn tantièmes, gratificaties, vakantiebijslag en andere beloningen die in de regel slechts eenmaal of eenmaal per jaar worden toegekend. Het bovenstaande geldt niet wanneer een eenmalige beloning wordt verstrekt die via de tabel bijzondere beloningen wordt belast, maar waarbij het tijdvakarakter voorop staat. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het fictieve loon van een directeur-groootaandeelhouder dat in december wordt genoten. Ook overwerkloon waarop u de tabel bijzondere beloningen hebt toegepast, blijft tijdvakloon. Zie ook paragraaf 7.3.5 van het 'Handboek Loonheffingen'.

4 Premiemaximum

De premies voor de WW, WAO en WIA moet u betalen over het loon voor de werknemersverzekeringen tot een bepaald maximum: het maximumpremieloon. Het loon voor de werknemersverzekeringen na toepassing van het maximum is het premieloon.

Het maximumpremieloon wordt vastgesteld aan de hand van het aantal loontijdvakken van het kalenderjaar waarin loon voor de werknemersverzekeringen is genoten. Dit maximumpremieloon wordt afgeleid van het vastgestelde jaarbedrag. Waar nodig zijn de uitkomsten naar beneden afgerond op 2 decimalen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt het jaarbedrag en de afgeleide bedragen jaarlijks vast. De (afgeleide) bedragen vindt u in tabel 11 bij 'Tarieven, bedragen en percentages' van het 'Handboek Loonheffingen'.

Let op!

Het jaarbedrag is een absoluut maximum.

Voorbeeld

Een werknemer komt per 1 maart in dienst. Er kan dan maximaal over 10/12 van het jaarmaximum voor de premies werknemersverzekeringen (ofwel 10 maal het maandmaximum) worden gegeven.

Let op!

Het maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen wordt cumulatief berekend.

Het maximumpremieloon wordt steeds bepaald door de loontijdvakbedragen te vermenigvuldigen met het aantal loontijdvakken, maar is nooit meer dan het jaarbedrag. Als er geen tijdvakloon is, dan is er ook geen loontijdvak (zie voor meer informatie over loontijdvakken en tijdvak tabellen paragraaf 7.3.4 van het 'Handboek Loonheffingen').

5 Berekening van de aanwas van de grondslag voor de premies werknemersverzekeringen

Hieronder ziet u een voorbeeld van de berekening van de aanwas van de grondslag voor de premies werknemersverzekeringen. Deze aanwas is het bedrag waarover de diverse premies moeten worden berekend.

Voorbeeld: berekening aanwas

Een werknemer heeft een loontijdvak van een maand. In de maand januari heeft hij een brutoloon van € 3.500. In februari en maart verdient hij € 4.700. Per maand bedraagt het maximumpremieloon € 4.200.

Over welke grondslag worden per maand de premies werknemersverzekeringen geheven met de systematiek van voortschrijdend cumulatief rekenen?

Tabel 1 Berekening van de aanwas in de grondslag voor de premies werknemersverzekeringen*								
		Cumulatief	Januari	Cumulatief	Februari	Cumulatief	Maart	Cumulatief
Loon	A	€ 0	€ 3.500	€ 3.500	€ 4.700	€ 8.200	€ 4.700	€ 12.900
Maximumpremieloon	B	€ 0	€ 4.200	€ 4.200	€ 4.200	€ 8.400	€ 4.200	€ 12.600
Cumulatieve grondslag (= A tot maximaal B)	C	€ 0		€ 3.500		€ 8.200		€ 12.600
Aanwas van de grondslag (= cumulatieve grondslag van maand x minus cumulatieve grondslag maand x-1)	D		€ 3.500		€ 4.700		€ 4.400	

* Bedragen zijn fictief.

Uit tabel 1 blijkt dat de premiegrondslag in januari € 3.500 bedraagt, in februari € 4.700 en in maart € 4.400. Opvallend is dat de premiegrondslag in maart lager is dan in februari, terwijl het loon over deze maanden even hoog is. Dit komt door de systematiek van het voortschrijdend cumulatief rekenen. Binnen deze systematiek is niet het maximumpremieloon per maand leidend, maar het cumulatieve maximumpremieloon tot en met de betreffende maand. Het loon van januari is € 700 lager dan het maximumpremieloon van die maand. Daarom zal het loon van januari en februari samen het cumulatieve maximumpremieloon minder snel overschrijden. Hierdoor is het mogelijk dat de werknemer in februari € 500 (= € 4.700 - € 4.200) meer verdient dan het maximumpremieloon per maand, terwijl toch over het volledige loon premie wordt geheven. Cumulatief verdient hij over januari en februari immers niet meer dan 2 keer het maximumpremieloon van € 8.400. In maart komt het cumulatieve loon wel boven het cumulatieve maximumpremieloon uit. Voor de verdere berekening gaat u uit van het lagere maximumpremieloon.

Dergelijke inhaaleffecten komen ook voor als de werknemer per maand een loon geniet dat onder het maximumpremieloon ligt en zijn cumulatieve loon door vakantiebijslag of een incidentele beloning tijdelijk boven het maximum uitkomt.

6 Negatieve premiebedragen

Negatieve premiebedragen worden verrekend bij de collectieve premieafdracht op de aangifte loonheffingen. Er kan niet meer aan premie worden verrekend dan er in het kalenderjaar voor de betreffende werknemer voor een kas of fonds op aangifte is betaald.

In loonprogrammatuur zal dus niet alleen de cumulatieve heffingsgrondslag moeten worden bijgehouden, maar ook het bedrag dat cumulatief aan premie is geheven.

Let op!

Als de premie negatief is als gevolg van een negatief premiepercentage (dit kan voorkomen bij de gedifferentieerde premie Whk), kan dit negatieve bedrag wel op de normale manier in de aangifte worden verwerkt.

7 Heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

De inkomensafhankelijke bijdrage Zvw die de werknemer of de werkgever moet betalen, wordt geheven over het loon voor de Zvw tot een bepaald maximum. In hoofdstuk 6 van het 'Handboek Loonheffingen' leest u in welke situatie de werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw van toepassing is en welk percentage geldt.

De heffing van de Zvw moet gebeuren met toepassing van de methode van voortschrijdend cumulatief rekenen.

Voor de berekening van de grondslag voor de Zvw moet ook rekening worden gehouden met de tijdvakmaxima en eventuele effecten als gevolg van VCR. U vindt de loontijdvakbedragen in tabel 11 bij 'Tarieven, bedragen en percentages' van het 'Handboek Loonheffingen'.

Het maximumloon Zvw wordt steeds bepaald door de loontijdvakbedragen te vermenigvuldigen met het aantal loontijdvakken waarin loon voor de Zvw is genoten. Het jaarbedrag is een absoluut jaarmaximum. Als er geen tijdvakloon is, dan is er ook geen loontijdvak.

Berekening grondslag inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

Voorbeeld

Een werknemer heeft een loontijdvak van een maand. In de maand januari heeft hij een brutoloon van € 3.500. In februari en maart verdient hij € 4.800. Het maximumloon voor de Zvw is fictief op € 4.200 gesteld. In de onderstaande tabel vindt u de grondslagen waarover per maand de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wordt geheven met de systematiek van voortschrijdend cumulatief rekenen.

		Cumulatief	Januari	Cumulatief	Februari	Cumulatief	Maart	Cumulatief
Loon	A	€ 0	€ 3.500	€ 3.500	€ 4.800	€ 8.300	€ 4.800	€ 13.100
Loon voor de Zvw	E	€ 0	€ 3.500	€ 3.500	€ 4.800	€ 8.300	€ 4.800	€ 13.100
Maximumloon Zvw	F	€ 0	€ 4.200	€ 4.200	€ 4.200	€ 8.400	€ 4.200	€ 12.600
Cumulatieve grondslag Zvw (= E tot max. F)	G	€ 0		€ 3.500		€ 8.300		€ 12.600
Aanwas van de grondslag Zvw	H		€ 3.500		€ 4.800		€ 4.300	

* Bedragen zijn fictief

Uit tabel 2 blijkt dat de aanwas van de grondslag voor de Zvw in januari € 3.500 bedraagt, in februari € 4.800 en in maart € 4.300. Net als bij de berekening van de premies werknemersverzekeringen in het voorbeeld van hoofdstuk 5 zien we ook hier dat de aanwas van de grondslag in maart anders is dan in februari, terwijl het loon over deze maanden even hoog is. Het loon van januari is € 700 minder dan het maximumloon Zvw. Daarom zal het loon van januari en februari samen, het cumulatieve maximumloon minder snel overschrijden. Hierdoor is het mogelijk dat de werknemer in februari € 600 (= € 4.800 -/ - € 4.200) meer verdient dan het maximumbijdrageloon per maand, terwijl toch over het volledige loon inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wordt geheven. Cumulatief verdient hij over januari en februari namelijk niet meer dan 2 keer het maximumbijdrageloon van € 4.200 is € 8.400. In maart komt het cumulatieve bijdrageloon wel boven het cumulatieve maximumbijdrageloon uit. Voor de verdere berekening gaat u uit van het lagere maximum- bijdrageloon.

Voor de berekening van de aanwas maakt het niet uit of sprake is van de werkgeversheffing Zvw of van de bijdrage Zvw.

Let op!

Betaalt u loon waarover u werkgeversheffing Zvw moet betalen en betaalt u ook loon waarop u bijdrage Zvw moet inhouden? Dan moet u afzonderlijke berekeningen maken voor de lonen die onder de werkgeversheffing Zvw vallen en de lonen die onder de inhouding van de bijdrage Zvw vallen. U voegt de lonen die onder hetzelfde regime vallen (werkgeversheffing Zvw of bijdrage Zvw) samen en berekent via VCR over dat samengevoegde bedrag de werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw. De uitkomsten van 2 afzonderlijke VCR-berekeningen beïnvloeden elkaar niet. Dit betekent ook dat bij een verandering in regime in de loop van het jaar de loontijdvakken van het 1e regime niet meetellen voor de VCR-berekening van het 2e regime. U begint dan vanaf de verandering vanaf 0 loontijdvakken te rekenen.

8 Bijzondere situaties

8.1 De werknemer die maandelijks krijgt uitbetaald, komt halverwege de maand in dienst

8.1.1 Fulltimer

Zie de verklarende woordenlijst achterin voor het begrip fulltimer.

Voorbeeld

De werknemer komt als fulltimer in dienst op maandag 20 maart. Hij is dus in maart 12 dagen in dienst, maar werkt 10 dagen. Vanaf april wordt voor hem steeds een loontijdvak van een maand in aanmerking genomen.

De inhoudingsplichtige betaalt in maart geen volledig maandloon aan de werknemer. Hij rekent voor maart het maandloon om naar het aantal gewerkte dagen. Dit betekent dat de inhoudingsplichtige een loon uitbetaalt dat is gebaseerd op 10 werkdagen. Het loontijdvak voor de maand maart heeft daarom evenveel dagen als waarover loon is betaald. Over de maand maart moet bij de berekening van de werknemers verzekeringspremies en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw rekening worden gehouden met 10 maal het loontijdvakbedrag van een dag (of 2 maal het loontijdvakbedrag van een week). De cumulatieven eind april bestaan dus uit: 10 maal het loontijdvakbedrag van een dag + eenmaal het loontijdvakbedrag van een maand.

Voor meer informatie over tijdvaktabellen verwijzen we u naar paragraaf 7.3.4 van het 'Handboek Loonheffingen'.

8.1.2 Parttimer

Zie de verklarende woordenlijst achterin voor het begrip parttimer.

Loontijdvak bij parttimers

In de Wet LB is geregeld dat voor werknemers die op minder dan 5 dagen per week werken, de volgende regeling geldt: u gebruikt het loontijdvak dat van toepassing is op de periode waarover het loon wordt uitbetaald. Het doet er niet toe of de werknemer die periode regelmatig of onregelmatig werkt. Die regeling geldt niet voor het loontijdvak van een kwartaal. Dit geldt ook voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Voorbeeld 1

De werknemer werkt de ene week 3 en de andere week 4 dagen en krijgt zijn loon (in geld en natura) eens per maand uitbetaald. Het loontijdvak voor die werknemer is een maand.

Let op!

Op de aangifte loonheffingen moeten wel het contractloon, de contracturen per week en het aantal verloonde uren voor de parttimer worden ingevuld. Deze gegevens zijn nodig voor het vaststellen van de hoogte van een eventuele uitkering. Zie voor meer informatie de 'Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen', die u kunt downloaden van belastingdienst.nl.

Voorbeeld 2

Een werknemer komt op zaterdag 14 januari in dienst voor 1 dag in de week. Hij werkt uitsluitend op zaterdag. Het loon bedraagt € 120 per dag en wordt 1 maal per maand uitbetaald. In januari bedraagt het brutoloon $3 \times € 120 = € 360$. In februari bedraagt het brutoloon $4 \times € 120 = € 480$.

Voor een parttimer die zijn loon per maand krijgt uitbetaald, moet een maand als loontijdvak worden aangehouden. Voor meer informatie over bijzondere situaties en tijdvaktabellen verwijzen we u naar paragraaf 7.3.5 van het 'Handboek Loonheffingen'. Voor de werknemer uit het voorbeeld geldt dus vanaf januari het loontijdvak van een maand.

Voor de parttimer die halverwege de maand, in dit voorbeeld januari, in dienst komt, is ook in die maand als loontijdvak het betalingstijdvak aan te merken. Voor de parttimer geldt dus een andere regel bij in en uitdiensttreding dan voor de fulltimer.

8.2 Voorbeeld: geen tijdvakloon in een loontijdvak, maar wel een bijzondere beloning

De werknemer is vanaf 1 januari tot en met 30 april in dienst van de inhoudingsplichtige en geniet een maandloon. In mei wordt uitsluitend de vakantiebijslag uitbetaald. Er zijn tot en met 30 april cumulatief 4 loontijdvakken van een maand.

De vakantiebijslag is loon voor de loonheffingen. De vakantiebijslag is geen tijdvakloon. De werknemer ontvangt in mei dus uitsluitend een bijzondere beloning. Daarom wordt voor de berekening van de werknemersverzekeringspremies en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw geen loontijdvakbedrag aan de bestaande cumulatieven toegevoegd. Het aantal cumulatieve loontijdvakken van een maand blijft in totaal 4. Er moet dus worden gerekend met 4 maal de loontijdvakbedragen van een maand. Voor de berekening van de werknemersverzekeringen werkt dat als volgt uit:

	Januari	Februari	Maart	April	Mei
Loon werknemersverzekeringen	€ 4.500	€ 2.500	€ 4.500	€ 3.500	€ 3.000
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 4.500	€ 7.000	€ 11.500	€ 15.000	€ 18.000
Cumulatief maximumpremieloon	€ 4.200	€ 8.400	€ 12.600	€ 16.800	€ 16.800
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 4.200	€ 7.000	€ 11.500	€ 15.000	€ 16.800
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 4.200	€ 2.800	€ 4.500	€ 3.500	€ 1.800

* Bedragen zijn fictief

De premies werknemersverzekeringen moeten worden berekend over de aanwas van de grondslag. Voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw volgt u dezelfde systematiek.

8.3 Voorbeeld: geen tijdvakloon in het kalenderjaar, maar wel een bijzondere beloning

De werknemer is op 31 december uit dienst gegaan en ontvangt de vakantiebijslag in februari van het jaar daarop. Verder geniet hij geen loon van zijn ex-werkgever.

De vakantiebijslag die deze werknemer krijgt, is een bijzondere beloning die betrekking heeft op loontijdvakken uit het vorige jaar en is loon voor alle heffingen. De betaling van de vakantiebijslag in februari betekent niet dat er in februari een loontijdvak ontstaat. In het huidige kalenderjaar zit dus geen loontijdvak. U hoeft daarom geen premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over de vakantiebijslag te betalen of in te houden. Uiteraard moet u wel loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en betalen.

8.4 Voorbeeld: pas loontijdvakken in het lopende kalenderjaar na betaling van een bijzondere beloning

De werknemer is maandloner en gaat vanaf januari met onbetaald ouderschapsverlof. Hij ontvangt in mei de vakantiebijslag. Per 1 augustus gaat hij weer aan de slag bij zijn werkgever.

De vakantiebijslag is een bijzondere beloning die betrekking heeft op loon dat de werknemer in het jaar ervoor heeft genoten. Hij bouwt over januari tot en met mei geen vakantiebijslag op. De betaling van de vakantiebijslag in mei betekent niet dat in mei een loontijdvak ontstaat. In het huidige kalenderjaar zit dus (nog) geen loontijdvak. U hoeft daarom in mei geen premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over de vakantiebijslag te betalen of in te houden.

In augustus geniet de werknemer weer een tijdvakloon. Voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden cumulatief de loontijdvakbedragen van 1 maand gebruikt. Het cumulatieve loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw is de vakantiebijslag plus het maandloon van augustus. Stel dat het loon in augustus lager is dan het maximumpremieloon en het maximumbijdrageloon Zvw voor die maand, en dat de vakantiebijslag en het loon van augustus samen hoger zijn dan het maximumpremieloon en het maximumbijdrageloon Zvw. Dat betekent dat de grondslagen voor de berekening van de premie en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw in augustus respectievelijk het maximumpremieloon en het maximumbijdrageloon voor die maand zijn.

Gaat de werknemer in augustus nog niet op alle dagen werken, maar voor slechts 50%, omdat hij bijvoorbeeld nog recht heeft op ouderschapsverlof, dan is in augustus geen sprake van een loontijdvak van een maand. Er wordt dan gerekend met loontijdvakken van een dag. In augustus is het aantal loontijdvakken van een dag dan evenveel als het aantal dagen waarop de werknemer die maand heeft gewerkt.

Let op!

Als de werknemer in augustus voor 50% gaat werken, maar wel 5 (halve) dagen per week, dan wordt hij voor de berekening van de loonheffingen aangemerkt als een fulltime werknemer en is het loontijdvak een maand.

8.5 De auto van de zaak of ander loon (in natura) is het enige tijdvakloon in verband met onbetaald verlof

Het privégebruik van de auto die u aan de werknemer ter beschikking stelt, is loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Voorbeeld 1

Een werknemer met een maandloon gaat in april met onbetaald verlof. Hij houdt wel de beschikking over de auto van de inhoudingsplichtige. Er is dan sprake van tijdvakloon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, werknemersverzekeringen en Zvw over het loontijdvak april. Aan de 3 cumulatieve loontijdvakken van een maand voor de werknemersverzekeringen en de Zvw wordt daarom het loontijdvak van april toegevoegd. Voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw moet dus worden uitgegaan van 4 maal het loontijdvakbedrag van een maand.

Voorbeeld 2

De gegevens zijn gelijk aan die van voorbeeld 1, maar nu werkt de werknemer in april ook nog op 3 dagen en krijgt hij loon over die dagen uitbetaald.

Het loontijdvak in deze situatie blijft een maand. Voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de Zvw verandert er niets ten opzichte van voorbeeld 1.

8.6 De premieberekening bij een werknemer die gelijktijdig of volgtijdelijk in hetzelfde jaar als stagiair in fictieve dienstbetrekking is en als werknemer in echte dienstbetrekking werkzaamheden verricht.

De arbeidsverhouding van een stagiair kan zodanig zijn dat sprake is van een zogenoemde fictieve dienstbetrekking (zie paragraaf 16.10 van het 'Handboek Loonheffingen'). In deze situatie is de stagiair alleen verzekerd voor de Ziektewet. Het loon van de stagiair in fictieve dienstbetrekking is dus wel SV-loon. Als sprake is van tijdvakloon, dan zijn ook de loontijdvakken systematiek en voortschrijdend cumulatief rekenen van toepassing. Er is alleen sprake van premie loon voor de ZW. In dat geval is er geen premie verschuldigd.

Wanneer na een stageperiode een normale arbeidsovereenkomst wordt gesloten, dan is de werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen. In deze situatie moet voor de berekening van het premie-maximum rekening worden gehouden met de loontijdvakken waarin de persoon nog stagiair was. Ook zal voor de berekening van de premies rekening gehouden moeten worden met het loon dat de persoon als stagiair genoot. De oorzaak hiervan ligt besloten in de artikelen 16 en 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv). In deze artikelen wordt geen onderscheid gemaakt tussen deels verzekerd en geheel verzekerd. Dit leidt dus tot een inhaaleffect: hoewel u eerder geen premies moest betalen over het loon van de stagiair, moet u dat nu wel.

In de onderstaande 7 voorbeelden wordt ingegaan op voortschrijdend cumulatief rekenen voor een stagiair. In de voorbeelden gaat het steeds om iemand die bij dezelfde werkgever gelijktijdig of na elkaar in echte dienstbetrekking is en stage loopt.

Voorbeeld 1

Iemand werkt van 1 januari tot en met 31 maart als stagiair in fictieve dienstbetrekking tegen een loon van € 300 per maand. Per 1 april komt deze persoon in vaste dienst tegen een maandloon van € 4.500. In de maanden tot en met maart is sprake van premie loon voor de ZW en daarmee ook van loon voor de werknemersverzekeringen. Er vindt geen premieheffing plaats. In april is het cumulatieve loon voor de werknemersverzekeringen ($3 \times € 300 + € 4.500 =$) € 5.400. Dit loon toetst u vervolgens aan 4 maal het maandmaximum. U hebt nu het cumulatieve premie loon bepaald. U brengt daarop in mindering het cumulatieve premie loon van januari tot en met maart. Dat is € 0 voor de WW, WAO en WIA. Dat betekent dat in april de aanwas gelijk is aan het cumulatieve premie loon.

Voorbeeld 2: dienstbetrekking - stage – dienstbetrekking; loon in de maanden januari tot en met maart boven het maximumpremie loon

Iemand is in dienst van 1 januari tot en met 31 maart en verdient € 4.500 per maand. In april werkt hij als stagiair en krijgt hij een stagevergoeding van € 400. In mei is er weer sprake van een dienstbetrekking en verdient hij € 5.000 per maand.

- Vanaf 1 januari tot en met 31 maart: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding (ikv) 1.
- Voor april: als stagiair alleen verzekerd voor de ZW, en nummer inkomstenverhouding 2. Het cumulatief loon werknemersverzekeringen wordt € 400 hoger. Omdat het loon over de maanden januari tot en met maart maandelijks € 300 hoger is dan het maximumpremieloon, is er sprake van een na-ijleffect met als gevolg dat de aanwas van de grondslag € 900 bedraagt. Over dit bedrag moet u alsnog premie betalen, niet over de stagevergoeding.
- Vanaf mei: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 3. Er is in mei sprake van een inhaaleffect in verband met de stagevergoeding in april van € 400.

Tabel voorbeeld 2 *						
	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni
Loon werknemersverzekeringen	€ 4.500	€ 4.500	€ 4.500	€ 400	€ 5.000	€ 5.000
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 4.500	€ 9.000	€ 13.500	€ 13.900	€ 18.900	€ 23.900
Cumulatief maximumpremieloon	€ 4.200	€ 8.400	€ 12.600	€ 16.800	€ 21.000	€ 25.200
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 4.200	€ 8.400	€ 12.600	€ 13.500	€ 18.900	€ 23.900
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 4.200	€ 4.200	€ 4.200	€ 900	€ 5.400	€ 5.000

* De bedragen van het cumulatief maximumpremieloon zijn fictief.

**Voorbeeld 3: dienstbetrekking - stage - dienstbetrekking;
loon in de maanden januari tot en met maart onder het maximumpremieloon**

Iemand werkt in dienstbetrekking van 1 januari tot en met 31 maart en verdient € 1.500 per maand.

In april werkt hij als stagiair en krijgt hij een stagevergoeding van € 400.

In mei werkt hij weer in dienstbetrekking en verdient hij € 2.000 per maand.

- Vanaf 1 januari tot en met 31 maart: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 1.
- Voor april: als stagiair alleen verzekerd voor de ZW, en nummer inkomstenverhouding 2. Het cumulatief loon werknemersverzekeringen wordt € 400 hoger, maar de aanwas van de grondslag is € 0. In deze maand hoeft dus geen premie betaald te worden.
- Vanaf mei: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 3. Er is in mei sprake van een inhaaleffect in verband met de stagevergoeding in april van € 400.

Tabel voorbeeld 3 *						
	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni
Loon werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 400	€ 2.000	€ 2.000
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 4.900	€ 6.900	€ 8.900
Cumulatief maximumpremieloon	€ 4.200	€ 8.400	€ 12.600	€ 16.800	€ 21.000	€ 25.200
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 4.500	€ 6.900	€ 8.900
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 0	€ 2.400	€ 2.000

* De bedragen van het cumulatief maximumpremieloon zijn fictief.

**Voorbeeld 4: dienstbetrekking - dienstbetrekking + stage - dienstbetrekking;
loon in de maanden januari tot en met maart onder het maximumpremieloon**

Iemand werkt in dienstbetrekking van 1 januari tot en met 31 maart en verdient € 1.500 per maand.

In april werkt hij in dienstbetrekking en verdient hij € 500. Daarnaast loopt hij in april stage waarvoor hij een vergoeding van € 400 krijgt.

In mei gaat hij weer in dienstbetrekking werken en verdient hij € 1.700 per maand.

- Vanaf 1 januari tot en met 31 maart: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 1.
- Voor april: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 1.
Voor april: als stagiair alleen verzekerd voor de ZW, en nummer inkomstenverhouding 2. De stagevergoeding verhoogt wel het cumulatief loon werknemersverzekeringen, maar niet de aanwas van de grondslag. Over de stagevergoeding hoeft u dus geen premie te betalen.
- Vanaf mei: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 3. Er is in mei sprake van een inhaaleffect voor de cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen in verband met de stagevergoeding in april van € 400.

Tabel voorbeeld 4*							
	Januari	Februari	Maart	April ikv 1	April ikv 2	Mei	Juni
Loon werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 500	€ 400	€ 1.700	€ 1.700
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 5.400		€ 7.100	€ 8.800
Cumulatief maximumpremieloon	€ 4.200	€ 8.400	€ 12.600	€ 16.800		€ 21.000	€ 25.200
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 5.000		€ 7.100	€ 8.800
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 500		€ 2.100	€ 1.700

* De bedragen van het cumulatief maximumpremieloon zijn fictief.

Voorbeeld 5: dienstbetrekking + stage

Iemand werkt in dienstbetrekking en verdient € 3.500 per maand.

Daarnaast krijgt hij elke maand een stagevergoeding van € 305.

- Vanaf januari: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 1.
- Vanaf januari: als stagiair alleen verzekerd voor de ZW, en nummer inkomstenverhouding 2.2
Door de stagevergoeding (€ 305) wordt het cumulatief loon werknemersverzekeringen wel hoger, maar niet de aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen. Over de stagevergoeding hoeft u dus geen premie te betalen.

Tabel voorbeeld 5*								
	Januari ikv 1	Ikv 2	Februari ikv1	Ikv 2	Maart	Ikv 2	April ikv 1	Ikv 2
Loon werknemersverzekeringen	€ 3.500	€ 305	€ 3.500	€ 305	€ 3.500	€ 305	€ 3.500	€ 305
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 3.805		€ 7.610		€ 11.415		€ 15.220	
Cumulatief maximumpremieloon	€ 4.200		€ 8.400		€ 12.600		€ 16.800	
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 3.500		€ 7.000		€ 10.500		€ 14.000	
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 3.500		€ 3.500		€ 3.500		€ 3.500	

* De bedragen zijn fictief.

Voorbeeld 6: dienstbetrekking- ontslag – stage

Iemand werkt in dienstbetrekking van 1 januari tot en met 30 april en verdient € 1.500 per maand. Daarna wordt hij ontslagen.

Op 1 augustus gaat deze persoon stage lopen bij zijn oude werkgever, waarvoor hij een stagevergoeding van € 305 per maand krijgt.

- Vanaf 1 januari tot en met 30 april: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 1. De aanwas van de grondslag is elke maand € 1.500. In het voorbeeld zijn de maanden januari tot en met april bij elkaar geteld.
- Vanaf 1 mei tot en met 31 juli: deze persoon ontvangt geen loon.
- Vanaf 1 augustus: als stagiair alleen verzekerd voor de ZW, en nummer inkomstenverhouding 2. Door de stagevergoeding wordt het cumulatief loon werknemersverzekeringen wel hoger, maar de aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen niet omdat over de stagevergoeding geen premie betaald hoeft te worden.

Tabel voorbeeld 6 *						
	Januari t/m april	Augustus	September	Oktober	November	December
Loon werknemersverzekeringen	€ 6.000	€ 305	€ 305	€ 305	€ 305	€ 305
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 6.000	€ 6.305	€ 6.610	€ 6.915	€ 7.220	€ 7.525
Cumulatief maximumpremieloon	€ 16.800	€ 21.000	€ 25.200	€ 29.400	€ 33.600	€ 37.800
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

* De bedragen van het cumulatief maximumpremieloon zijn fictief.

Voorbeeld 7: stage – ontslag – dienstbetrekking

Iemand loopt van januari tot en met april stage en krijgt een stagevergoeding van € 305 per maand.

De stageovereenkomst eindigt per 1 mei. Per 1 november krijgt hij bij deze werkgever een dienstbetrekking en verdient hij € 2.500 per maand.

- Vanaf 1 januari tot en met 30 april: als stagiair alleen verzekerd voor de ZW, en nummer inkomstenverhouding 1. De stagevergoeding behoort tot het cumulatief loon werknemersverzekeringen, maar leidt niet tot aanwas van de grondslag. Over de stagevergoeding hoeft u dus geen premie te betalen.
- Vanaf 1 mei tot en met 31 oktober: geen loon.
- Vanaf 1 november: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen en nummer inkomstenverhouding 2. Er is in november sprake van een inhaaleffect in verband met de stagevergoedingen in januari tot en met april.

Tabel voorbeeld 7 *						
	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni
Loon werknemersverzekeringen	€ 305	€ 305	€ 305	€ 305	€ 2.500	€ 2.500
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 305	€ 610	€ 915	€ 1.220	€ 3.720	€ 6.220
Cumulatief maximumpremieloon	€ 4.200	€ 8.400	€ 12.600	€ 16.800	€ 21.000	€ 25.200
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 3.720	€ 6.220
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 3.720	€ 2.500

* De bedragen van het cumulatief maximumpremieloon zijn fictief.

8.7 Vertraagd uitbetaald loon

Soms wordt loon vertraagd uitbetaald. Voor de loonheffingen geldt dat het loon in de berekening moet worden meegenomen zodra dit loon genoten is. In onderstaand voorbeeld is dit het moment waarop de vertraagde uitbetaling plaatsvindt. Het kalenderjaar geldt als premiebetalingstijdvak.

Voorbeeld

In april wordt een uitkering toegekend en uitbetaald met terugwerkende kracht van 3 jaar. Het loontijdvak is een maand. Er zijn geen andere inkomsten. Over vertraagd uitbetaald loon dat in 1 keer wordt uitbetaald, berekent u de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:

1. Herleid het bedrag tot tijdvakloon en pas daarop de tijdvaktabel toe die op dat moment geldt.
2. Vermenigvuldig het bedrag dat in de tabel staat met het aantal loontijdvakken waarop de betaling betrekking heeft.

Over welk bedrag moeten premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden betaald? Het maximumpremieloon en het maximumloon Zvw worden bepaald door het aantal loontijdvakken van het lopende kalenderjaar te vermenigvuldigen met de bedragen die zijn vastgesteld voor het loontijdvak van een maand. In april zijn er 4 loontijdvakken van een maand (januari tot en met april) van het kalenderjaar. Dat betekent dat het loon, voor zover dat meer bedraagt dan viermaal het loontijdvakbedrag van een maand, buiten aanmerking blijft. Het vertraagd uitbetaalde loon wordt als 1 loonregel in april in de loonadministratie opgenomen.

De uitkering eindigt vervolgens op 31 oktober. In dit voorbeeld zijn er 10 loontijdvakken van een maand in het lopende kalenderjaar (januari tot en met oktober). Het in het kalenderjaar genoten loon (dit is het totaal van de in april genoten uitkeringen met een terugwerkende kracht van 3 jaar plus de genoten uitkeringen tot en met oktober) blijft buiten aanmerking voor de premies werknemersverzekeringen en de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw voor zover het meer bedraagt dan 10 maal het loontijdvakbedrag van een maand.

Let op!

Als u uw administratie hebt ingericht op basis van de loonoversystematiek, dan rekent u aan januari tot en met maart een tijdvakbedrag toe. Op dit tijdvakbedrag past u vervolgens de betreffende tijdvaktabel toe en berekent u de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw op de reguliere manier. In april wordt het overgebleven deel in de heffing betrokken. Daarbij deelt u voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen het bedrag door het aantal overgebleven tijdvakken en vermenigvuldigt u de uitkomst van de tabel vervolgens weer met dit aantal. Voor de werknemersverzekeringen en de Zvw berekent u weer op de reguliere manier de bedragen die u moet betalen. Hierbij kan een inhaaleffect plaatsvinden over januari tot en met maart.

8.8 Oproepkrachten/nulurencontracten

Oproepkrachten zijn personen bij wie de dienstbetrekking ontstaat op het moment dat zij gehoor geven aan de oproep en bij wie de dienstbetrekking eindigt als de werkzaamheden stoppen. Wanneer oproepkrachten na kortere of langere tijd weer gehoor geven aan een oproep, ontstaat een nieuwe dienstbetrekking.

Let op!

Het gaat hier om oproepkrachten zonder verschijningsplicht. Oproepkrachten met verschijningsplicht vallen onder de normale regels, omdat dan sprake is van een doorlopende dienstbetrekking.

Voor de loontijdvakken doen zich dan verschillende situaties voor:

- Een oproepkracht wordt voor een langere periode opgeroepen en werkt in die periode 5 of meer dagen per week. Deze situatie is gelijk te stellen met een fulltime contract voor een bepaalde periode. Daarom zijn de normale rekenregels, zoals genoemd in paragraaf 8.1.1, van toepassing.
- Een oproepkracht wordt voor een langere periode opgeroepen en werkt in die periode minder dan 5 dagen per week. Deze situatie is gelijk te stellen met een parttimecontract voor een bepaalde periode. De regels zoals beschreven bij paragraaf 8.1.2 zijn van toepassing.
- Een oproepkracht wordt zo af en toe voor 1 dag opgeroepen. Hij werkt dan niet doorgaans parttime. De regel dat het uitbetalingstijdvak dan gelijk is aan het loontijdvak, is dan niet van toepassing. Dat betekent dat de normale rekenregels, zoals genoemd in paragraaf 8.1.1, van toepassing zijn.

Het begrip 'doorgaans' moet voor deze oproepkrachten per oproep worden beoordeeld. Oproepkrachten die onregelmatig werken, voldoen daarom meestal niet aan de omschrijving 'doorgaans'. Voor hen moet u het loontijdvak per gewerkte periode beoordelen op grond van de hoofdregel: het tijdvak waarover het loon wordt genoten. Dit betekent dat op hen diverse loontijdvakken (vaak dag of week) van toepassing kunnen zijn, afhankelijk van de periode waarover het loon wordt betaald.

8.9 Invloed van onbetaald verlof op het loontijdvak

Het loontijdvak wijzigt bij elke onderbreking van het loontijdvak. Dit betekent dat u in zo'n geval evenveel keren het loontijdvak van een dag in aanmerking moet nemen als de dagen waarop is gewerkt (met een maximum van 5 dagen per week).

Het kan voorkomen dat er 23 loontijdvakdagen in een maand zitten en dat 1 dag onbetaald verlof is genomen. In dat geval zijn er 22 loontijdvakken van een dag. Het aantal loontijdvakken van een dag kan echter nooit groter zijn dan de factor (= 21,67) die geldt voor het loontijdvak van een maand.

Let op!

Het bovenstaande is niet van toepassing op een parttimer. Als bijvoorbeeld een parttimer die 3 dagen per week werkt en per maand krijgt uitbetaald, een dag per week onbetaald verlof opneemt en nog steeds per maand uitbetaald krijgt, blijft het loontijdvak bij deze parttimer een maand (zie ook paragraaf 8.1.2).

Zie ook paragraaf 8.11, onderdeel tijdspaarfonds voor specifieke situaties van een gebroken loontijdvak.

8.10 Anoniemenheffing

Voor anonieme werknemers mag u bij de berekening van de premies werknemersverzekeringen en bij de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw geen rekening houden met het maximumpremie-loon en met het maximumloon Zvw. U moet daardoor in sommige gevallen meer premies werknemersverzekeringen en een hogere heffing of bijdrage Zvw betalen of inhouden dan voor een niet-anonieme werknemer. Voor de werknemersverzekeringen en de Zvw gelden de premiepercentages die van toepassing zouden zijn als deze werknemer niet anoniem zou zijn.

Voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen geldt het anoniementarief. Dat tarief is 52%.

U mag geen rekening houden met de loonheffingskorting. Er is sprake van een anonieme werknemer als:

- deze zijn naam, adres of woonplaats en burgerservicenummer niet aan u verstrekt
- u de gegevens voor de loonheffingen niet op tijd van uw werknemer krijgt (vóór de 1e werkdag of op de 1e werkdag als u de werknemer aanneemt)
- deze onjuiste gegevens verstrekt en u weet dit of moet dit redelijkerwijs weten
- u de identiteit van de werknemer niet op de voorgeschreven manier hebt vastgesteld
- u de gegevens van de werknemer niet op de juiste manier bij uw loonadministratie bewaart

Als een werknemer met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking niet de Nederlandse nationaliteit heeft, gaat u na of – en onder welke voorwaarden – u de werknemer in Nederland mag laten werken. Doet u dat niet, of bewaart u geen kopie van het identiteitsbewijs in uw loonadministratie, dan is het anoniementarief van toepassing. Zie voor meer informatie paragraaf 2.2 van het ‘Handboek Loonheffingen’.

Als u nog binnen het lopende kalenderjaar aan bovenstaande verplichtingen voldoet, dan worden de maxima voor de werknemersverzekeringen en de Zvw als gevolg van de VCR-systematiek op dat moment toegepast op het totale loon van het kalenderjaar. Het is in deze situatie niet toegestaan om de bedragen die u eerder betaald hebt, via correcties te wijzigen. Dit kan betekenen dat het bedrag van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en de premies werknemersverzekeringen in het tijdvak waarin alsnog aan de voorwaarden wordt voldaan, negatief kan worden. Want in dat tijdvak moet alsnog rekening worden gehouden met de gemaximeerde heffingsgrondslagen.

Voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen is het anoniementarief onder andere van toepassing als de werknemer niet op de voorgeschreven manier is geïdentificeerd. Dit moet steeds op het inhoudingsstijdstip (het genietingsmoment) worden beoordeeld. Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar alsnog geïdentificeerd wordt, heeft dat geen gevolgen voor het toegepaste loonheffingspercentage (52%) voor eerdere loonbetalingmomenten.

Het verschil in behandeling tussen de werknemersverzekeringen en de Zvw enerzijds en de loonbelasting/premie volksverzekeringen anderzijds, komt doordat de loonbelasting/premie volksverzekeringen hersteld kunnen worden met de aanslag inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen. Deze correctiemogelijkheid bestaat niet voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

8.11 Vakantiebonnen

Voor werknemers die vakantiebonnen of daarmee overeenkomende aanspraken ontvangen, worden voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen verlengde loontijdvakken en bijbehorende speciale loonbelastingtabellen vastgesteld voor aanspraken van 19 of minder vakantiedagen en voor 20 of meer vakantiedagen. Zie ook paragraaf 7.3.7 van het ‘Handboek Loonheffingen’. Deze verlengde loontijdvakken gelden ook voor de heffing van de werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet. Voor de verlengde loontijdvakken van een week, 4 weken en een maand worden jaarlijks loontijdvakbedragen vastgesteld door het ministerie van SZW. Hierbij wordt aangesloten bij de rekenmethodiek van de loonbelastingtabellen voor vakantiebonngerechtigden.

De speciale tabellen gaan uit van minder loontijdvakken per jaar, omdat deze werknemers in de vakantieperiode geen loon genieten. Als u voor deze werknemers privégebruik auto bij het loon moet tellen, moet u dit ook doen in hun vakantieperiode. Hierdoor berekent u op jaarbasis een onjuist bedrag aan loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Om dit te voorkomen mag u de bijtelling privégebruik auto over de vakantieperiode bij het loon tellen over het loontijdvak dat direct aan de vakantieperiode voorafgaat of daarop volgt. U mag de bijtelling ook over deze 2 loontijdvakken verdelen.

Tijdsparfonds

Sinds 1 januari 2006 is in de bouwsector het systeem van vakantiebonnen vervangen door een tijdsparfonds. De werkgever stort na elke loonbetaling de tegenwaarde van het tijdsevenredig opgebouwde verlof in het fonds. Het moment van de storting is het fiscale genietingsmoment. Bij elke storting houdt hij loonheffingen in waarbij hij het tabeltarief toepast. De werknemer kan de gestorte bedragen opnemen voor de volgende doelen:

- 8% vakantietoeslag
- de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen
- de waarde van de vrij opneembare roostervrije dagen
- de waarde van werkdagen bestemd voor kort verzuim

Er is sprake van onbetaald verlof als de werknemer vrije dagen opneemt. Maar zolang hij niet meer opneemt dan het aantal dagen waarvoor hij opbouwt, worden deze dagen aangemerkt als betaald verlof. Dat betekent dat er dan geen sprake is van gebroken loontijdvakken.

Als een werknemer meer dagen opneemt dan waarop hij recht heeft, dan geniet hij echt onbetaald verlof. In dat geval is wel sprake van een gebroken loontijdvak. Zie paragraaf 8.9. In bijlage A vindt u 5 voorbeelden waarin verschillende situaties uitgewerkt zijn.

Per 1 september 2012 is in het tijdsparfonds een nieuwe regeling opgenomen. Deze heet saldo spaaruren (tot en met 2015 heette dat 'Discontinuïteit Overwerk- en Reisure (DO&R)'). Hierdoor wordt het voor werkgevers mogelijk om geld voor verplicht overwerk en reisure in het tijdsparfonds te storten. Het saldo spaaruren van deze regeling wordt apart vermeld op het saldo-overzicht van werknemers. De regeling staat los van de 18-dagen-afpraak zoals beschreven in de 5 voorbeelden van bijlage A. Bij opname van dagen vanuit het saldo spaaruren is dus wel sprake van een gebroken loontijdvak.

8.12 Begin aangiftetijdvak van 4 weken

Hieronder wordt de regelgeving met betrekking tot het aangiftetijdvak van 4 weken toegelicht. Een aangiftetijdvak is een tijdvak waarover de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen moet worden betaald. Dit geeft dus geen antwoord op de vraag over welk loontijdvak loon is uitbetaald en genoten. In de aangifte loonheffingen moet u steeds aangeven wat in een aangiftetijdvak is verloond.

Volgens de ISO-norm 8601 begint de 1e week van een jaar op de maandag van de 1e week waarvan de donderdag in het nieuwe jaar valt. Er vallen 13 aangiftetijdvakken van 4 weken in een kalenderjaar (= 260 loontijdvakdagen en 364 kalenderdagen).

Het 2e tot en met het 12e aangiftetijdvak van 4 weken sluiten aan bij de genoemde ISO-norm. Het 1e aangiftetijdvak begint altijd op 1 januari en het laatste (13e) aangiftetijdvak eindigt altijd op 31 december. Het 1e en het laatste aangiftetijdvak kunnen dus korter of langer zijn dan 28 dagen. De begindatum van de verschillende aangiftetijdvakken kunt u downloaden van belastingdienst.nl.

Als u wilt veranderen van aangiftetijdvak, kan dat uitsluitend met ingang van 1 januari van een jaar. In de 'Aangiftebrief loonheffingen' die u elk jaar in november van ons ontvangt, staat altijd aangegeven tot welke datum u een wijziging kunt doorgeven.

8.13 Loontijdvak van de aanmerkelijkbelanghouder met een fictief loon

Een aanmerkelijkbelanghouder wordt ook wel directeur-grotaandeelhouder (dga) genoemd.

Voor de aanmerkelijkbelanghouder geldt fiscaal de zogenoemde gebruikelijkloonregeling. Elk jaar wordt vastgesteld hoe hoog tenminste het loon voor de aanmerkelijkbelanghouder in fulltime-dienstverband in dat kalenderjaar in aanmerking moet worden genomen. Het fiscale genietingsmoment van het fictieve loon is 31 december. Het fictieve loon wordt genoten over een loontijdvak van een jaar. Zie voor meer informatie paragraaf 16.1 van het 'Handboek Loonheffingen'.

Werkt de aanmerkelijkbelanghouder voor een vennootschap, maar is hij geen directeur-grotaandeelhouder in de zin van de Regeling aanwijzing directeur-grotaandeelhouder, dan is hij verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Zijn fictieve loon is dan premieplichtig loon voor de werknemersverzekeringen. De inhoudingsplichtige moet dan ook de werkgeversheffing Zvw betalen.

Voor de aanmerkelijkbelanghouder die niet verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen, houdt u alleen de bijdrage Zvw in.

8.14 Gemoedsbezwaarden

Voor dit onderwerp verwijzen wij u naar hoofdstuk 27 van het 'Handboek Loonheffingen'.

8.15 Studenten en scholieren

Voor toepassing van de studenten- en scholierenregeling gebruikt u de kwartaaltabel voor de berekening van de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie paragraaf 16.16 van het 'Handboek Loonheffingen') en het kwartaalmaximum voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Het kwartaalmaximum is 1/4 van het jaarbedrag (zie tabel 11 bij 'Tarieven, bedragen en percentages' van het 'Handboek Loonheffingen').

U berekent de inhouding als volgt:

- 1 Tel op elk inhoudingstijdstip het loon dat u al eerder in het kalenderkwartaal hebt betaald, op bij het loon dat u op dat moment betaalt.
- 2 Bereken de diverse loonheffingen alsof u op dat moment het hele loon betaalt.
- 3 Trek daarvan de diverse loonheffingen af die u al eerder had berekend. Het resterende bedrag mag niet lager dan € 0 zijn.

Deze berekening geldt ook als de werknemer opeenvolgend meer dan 1 dienstbetrekking in 1 kalenderkwartaal bij u heeft. En als de student of scholier bijvoorbeeld op 6 februari in dienst komt, is voor hem het loontijdvak ook een kwartaal.

Voorbeeld

Een werknemer komt op 2 januari in dienst van de inhoudingsplichtige tegen een brutomaandloon van € 1.500. De werknemer heeft gevraagd om de studenten en scholierenregeling toe te passen. Voor het berekenen van de inhoudingen gebruikt u de kwartaaltabel en het kwartaalmaximum.

Tabel 4 Berekening studenten- en scholierenregeling met maandbetalingen*								
		Cumulatief	Januari	Cumulatief	Februari	Cumulatief	Maart	Cumulatief
Loon	A	€ 0,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 1.500,00	€ 4.500,00
Maximumpremieloon	B	€ 0,00	€ 12.600,00	€ 12.600,00	€ 0,00	€ 12.600,00	€ 0,00	€ 12.600,00
Cumulatieve grondslag (= A tot maximaal B)	C	€ 0,00		€ 1.500,00		€ 3.000,00		€ 4.500,00
Aanwas van de grondslag	D		€ 1.500,00		€ 1.500,00		€ 1.500,00	
Loon voor de Zvw	E	€ 0,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 1.500,00	€ 4.500,00
Maximumloon Zvw	F	€ 0,00	€ 12.600,00	€ 12.600,00	€ 0,00	€ 12.600,00	€ 0,00	€ 12.600,00
Grondslag Zvw (= E tot max. F)	G	€ 0,00		€ 1.500,00		€ 3.000,00		€ 4.500,00
Aanwas van de grondslag Zvw	H		€ 1.500,00		€ 1.500,00		€ 1.500,00	
Werkgeversheffing Zvw (7,25%)	I	€ 0,00	€ 108,75	€ 108,75	€ 108,75	€ 217,50	€ 108,75	€ 326,25
Fiscaal loon (= A)	J	€ 0,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 1.500,00	€ 4.500,00
Te betalen LH	K	€ 0,00	€ 3,50	€ 3,50	€ 380,00	€ 383,50	€ 339,50	€ 723,00
Nettoloon (= A - K)	L		€ 1.496,50		€ 1.120,00		€ 1.160,50	

* Bedragen en percentages zijn fictief.

In dit voorbeeld is uitgegaan van de werkgeversheffing Zvw. Wanneer sprake is van bijdrage Zvw dan wijzigt de systematiek van de berekening niet. Wel zal dan het percentage van de Zvw lager zijn en moet deze worden ingehouden op het nettoloon van de werknemer.

8.16 Betaling van een uitkering door UWV al dan niet door tussenkomst van de inhoudingsplichtige

Voor dit onderwerp verwijzen wij u naar paragraaf 7.6.2 en 7.6.3 van het 'Handboek Loonheffingen'.

8.17 Meerdere niet samenvallende dienstbetrekkingen van een werknemer bij dezelfde inhoudingsplichtige

Als een werknemer in een kalenderjaar meerdere periodes bij dezelfde inhoudingsplichtige in dienst is, moet doorlopend met VCR worden gerekend. Dit moet u dus doen over alle loontijdvakken waarin de werknemer bij u heeft gewerkt, ongeacht het aantal dienstbetrekkingen of inkomstenverhoudingen.

Voorbeeld

De werknemer gaat uit dienst per 31 mei en sluit vanaf 1 december van hetzelfde jaar een nieuw arbeidscontract met dezelfde inhoudingsplichtige. Bij de verloning in december moet rekening worden gehouden met de cumulatieven van januari tot en met mei.

8.18 Berekeningsmethodiek(en) bij meerdere loontijdvakken van een dag

Als voor een werknemer meerdere loontijdvakken van een dag in aanmerking moeten worden genomen met hetzelfde dagloon, dan zijn er 2 methodes om de werknemersverzekeringspremies en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw te berekenen:

Methode 1

De premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden berekend op basis van het loon per dag. Dat gebeurt op 2 decimalen nauwkeurig, met toepassing van de loontijdvakbedragen van een dag. De berekende premies en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden daarna vermenigvuldigd met het aantal loontijdvakdagen dat van toepassing is.

Methode 2

De premies en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden berekend op basis van het totale loon. Dat gebeurt met toepassing van het aantal loontijdvakdagen en de daarbij behorende bedragen.

Beide berekeningsmethoden zijn toegestaan. De uitkomsten van beide berekeningsmethoden kunnen beperkt (centen) van elkaar afwijken. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in methode 1 de premie die u moet betalen, per dag vroegtijdig wordt afgerond op 2 decimalen, waarna dat bedrag vermenigvuldigd wordt met het aantal loontijdvakdagen.

Let op!

De facultatieve toepassing van beide berekeningsmethoden is alleen toegestaan voor het berekenen van de werknemersverzekeringspremies en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen moet het fiscale rekenvoorschrift worden gebruikt.

8.19 Loontijdvak bij een artiest met een overeenkomst van korte duur

Binnenlandse artiesten met een overeenkomst van korte duur die geen zelfstandige beroep uitoefenen en niet in loondienst zijn, zijn onderworpen aan de heffing van premies werknemersverzekeringen. Vaak is sprake van een eenmalig optreden. De gage wordt meestal per optreden vastgesteld.

Voor de werknemersverzekeringen wordt in die gevallen als loontijdvak een dag gebruikt. Werkt de artiest langer dan een etmaal (van 00.00 tot 24.00 uur), dan is sprake van evenveel loontijdvakken van een dag als het aantal dagen waarop de artiest optreedt.

Bij artiesten (en beroepssporters) met een overeenkomst van korte duur mag geen rekening worden gehouden met de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. De artiest (of beroepssporter) krijgt hiervoor een aanslag via zijn aangifte inkomstenbelasting.

8.20 Premieberekening bij samenloop verschillende premiepercentages binnen een loontijdvak

Bij samenloop van verschillende premiepercentages moet de VCR ook worden toegepast bij het berekenen van de premie.

Als de verloning voor een werknemer op het moment van verlonen onder meerdere sectoren of meerdere premiegroepen valt, dan worden de respectievelijke premiepercentages toegepast op de grondslagaanwas per sector of per premiegroep.

De grondslag en de grondslagaanwas worden op de reguliere manier berekend, waarbij rekening wordt gehouden met het totale loon werknemersverzekeringen. De grondslagaanwas wordt daarna over de sectoren of premiegroepen verdeeld. Dat gebeurt door het loon werknemersverzekeringen per sector of premiegroep te delen door het totale loon werknemersverzekeringen en daarna te vermenigvuldigen met de totale grondslagaanwas.

In het volgende voorbeeld wordt de totale aanwas D verdeeld over premiegroepen A en B door het tijdvakloon van A en B uit te drukken als deel van D. Op deze manier wordt voor de loondelen gezamenlijk rekening gehouden met het maximumpremieloon en kan daarnaast de juiste premieverdeling over sectoren of over premiegroepen in de aangifte loonheffingen worden verantwoord.

Zie paragraaf 8.24 voor de premieberekening bij meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar.

Tabel 5 Premiepercentages van 5% en 10% en een fictief tijdvakmaximum van € 1.000											
	Premie-groep	Aanduiding en/of rekenregel	Cumulatief	Loontijdvak 1	Cumulatief	Loontijdvak 2	Cumulatief	Loontijdvak 3	Cumulatief	Loontijdvak 4	Cumulatief
Loon werknemers-verzekeringen	I	A –		€ 400,00		€ 400,00		€ 400,00		€ 400,00	
	II	B –		€ 900,00		€ 400,00		€ 400,00		€ 400,00	
	I + II	C –	€ 0,00	€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 800,00	€ 2.100,00	€ 800,00	€ 2.900,00	€ 800,00	€ 3.700,00
Max. premieloon	I + II	- –	€ 0,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00	€ 3.000,00	€ 1.000,00	€ 4.000,00
Grondslag	I + II	- –	€ 0,00		€ 1.000,00		€ 2.000,00		€ 2.900,00		€ 3.700,00
Grondslag-aanwas	I + II	D –		€ 1.000,00		€ 1.000,00		€ 900,00		€ 800,00	
	I	E A/C x D		€ 307,69		€ 500,00		€ 450,00		€ 400,00	
	II	F B/C x D		€ 692,31		€ 500,00		€ 450,00		€ 400,00	
Premie	I	- 5,00% x E		€ 15,38		€ 25,00		€ 22,50		€ 20,00	
	II	- 10,00% x F		€ 69,23		€ 50,00		€ 45,00		€ 40,00	

8.20.1 Premieberekening bij samenloop verschillende premiepercentages voor de sectorpremie binnen een loontijdvak

In deze paragraaf leest u wat tot en met 2019 de regels zijn om de sectorpremie te berekenen:

- Binnen 5 sectoren kan een werknemer tegelijk werken in verschillende risicopremiegroepen, waarbij de premies verschillen.
- Binnen sector 52 (uitzendbranche) kan een werknemer tegelijk binnen verschillende premiegroepen werken (sectoronderdelen).
- De werkgever kan een gesplitste aansluiting hebben (2 sectoren), waarbij de werknemer zowel in de ene als de andere sector werkt.

Bij samenloop van verschillende premiepercentages in 2 (risico)premiegroepen of sectoren moet de premie ook met toepassing van VCR worden berekend. De premieberekening geldt per werkgever. Dus zowel in het geval de verschillende premies zich voordoen binnen 1 loonheffingsnummer, als wanneer de verschillende premies zich voordoen 'over de loonheffingsnummers heen' (Lo1, Lo2, Lo3, et cetera). Als voor een werknemer op het moment van uitbetalen de verloning plaatsvindt in meerdere sectoren of in meerdere (risico)premiegroepen, dan worden de respectievelijke premiepercentages toegepast op de grondslagaanwas per sector of per (risico)premiegroep.

De grondslag en de grondslagaanwas worden op de reguliere manier berekend, waarbij rekening moet worden gehouden met het totale loon werknemersverzekeringen. De grondslagaanwas wordt daarna over de sectoren of (risico)premiegroepen verdeeld door het loon werknemersverzekeringen per sector of (risico)premiegroep te delen door het totale loon werknemersverzekeringen en te vermenigvuldigen met de totale grondslagaanwas.

In het volgende voorbeeld met premiegroepen A en B wordt de totale aanwas D verdeeld over premiegroepen A en B door het tijdvakloon van A en B uit te drukken als deel van D. Op deze manier wordt voor de loondelen gezamenlijk rekening gehouden met het maximumtijdvakpremieloon en kan daarnaast de juiste premieverdeling over sectoren of over (risico)premiegroepen in de aangifte loonheffingen worden verantwoord.

Zie paragraaf 8.24 voor de premieberekening bij meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar.

Tabel 6 Samenloop verschillende sectorpremies tot en met 2019												
Premiegroep 1	5%		Percentages en maximum tijdvakpremieloon zijn fictief									
Premiegroep 2	10%		Bedragen F, G, H en I worden rekenkundig afgerond op centen									
Maximum tijdvakpremieloon	€ 1.000											
	Premie-groep	Aan-duiding	Rekenregel	Cumu-latief	Loon-tijdvak 1	Cumulatief t/m Ltv 1	Loon-tijdvak 2	Cumulatief t/m Ltv 2	Loon-tijdvak 3	Cumulatief t/m Ltv 3	Loon-tijdvak 4	Cumulatief t/m Ltv 4
Loon werknemers-verzekeringen	1	A			€ 400,00		€ 400,00		€ 400,00		€ 400,00	
	2	B			€ 900,00		€ 400,00		€ 400,00		€ 400,00	
	1 + 2	C		€ 0,00	€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 800,00	€ 2.100,00	€ 800,00	€ 2.900,00	€ 800,00	€ 3.700,00
Maximum tijdvakpremieloon	1 + 2	D		€ 0,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00	€ 3.000,00	€ 1.000,00	€ 4.000,00
Grondslag cumulatief	1 + 2		laagste van C en D	€ 0,00		€ 1.000,00		€ 2.000,00		€ 2.900,00		€ 3.700,00
Grondslag-aanwas voor tijdvak	1 + 2	E	cumulatief t/m Ltv t minus cumulatief t/m Ltv t-1		€ 1.000,00		€ 1.000,00		€ 900,00		€ 800,00	
	1	F	A/C x E		€ 307,69		€ 500,00		€ 450,00		€ 400,00	
	2	G	B/C x E		€ 692,31		€ 500,00		€ 450,00		€ 400,00	
Premie	1	H	5% x F		€ 15,38		€ 25,00		€ 22,50		€ 20,00	
	2	I	10% x G		€ 69,23		€ 50,00		€ 45,00		€ 40,00	

8.20.2 Premieberekening bij samenloop premiepercentages AWf-hoog en -laag binnen een loontijdvak

In deze paragraaf leest u wat vanaf 2020 de regels zijn wat betreft hoge en lage premie AWf, in de situatie dat de werknemer een contract heeft waarvoor de hoge AWf-premie geldt en een contract of uitkering heeft waarvoor de lage AWf-premie geldt.

Bij samenloop van de hoge en lage premie AWf moet de premie ook met toepassing van VCR worden berekend. De premieberekening geldt per werkgever. Dus zowel in het geval de verschillende premies zich voordoen binnen 1 loonheffingsnummer, als wanneer de verschillende premies zich voordoen 'over de loonheffingsnummers heen' (Lo1, Lo2, Lo3, et cetera).

Als voor een werknemer op het moment van uitbetalen deze verloning deels onder de hoge en deels onder de lage premie valt, worden de respectievelijke premiepercentages toegepast op een evenredig deel van de totale grondslagaanwas.

De grondslag en de grondslagaanwas worden op de reguliere manier berekend. Daarbij moet rekening worden gehouden met het totale loon werknemersverzekeringen. De grondslagaanwas wordt daarna evenredig verdeeld door het loon werknemersverzekeringen waarvoor de hoge respectievelijk de lage premie geldt te delen door het totale loon werknemersverzekeringen en te vermenigvuldigen met de totale grondslagaanwas.

In het volgende voorbeeld met hoge en lage premie wordt de totale aanwas D, voor toepassing van de hoge en de lage premie, evenredig verdeeld door het tijdvakloon van A (tegen hoge premie) en B (tegen lage premie) uit te drukken als deel van D. Op deze manier wordt voor de loondelen gezamenlijk rekening gehouden met het maximumtijdvakpremieloon en kan daarnaast de juiste premieverdeling in de aangifte loonheffingen worden verantwoord.

Let op!

In geval van samenloop van loon en/of uitkering tegen hoge en lage premie AWf geldt in hoofdlijn dat u die verwerkt in verschillende inkomstenverhoudingen, want voor de diverse lonen/uitkeringen gelden verschillende rechtsgronden.

Voor 2020 wordt nog gedoogd dat in geval van samenloop van 'gewoon' loon tegen hoge premie en een uitkering uit werknemersverzekeringen (werkgeversbetaling of betaling in verband met eigenrisicodragerschap) tegen lage premie, u die nog samen in 1 inkomstenverhouding mag opgeven. U moet de hoge en lage premie wel berekenen volgens de hier beschreven systematiek. De gecombineerde grondslagaanwas hoog/laag en de gecombineerde premie hoog/laag geeft u in de aangifte loonheffingen dan op in de rubrieken voor respectievelijk 'Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog' en 'Premie AWf hoog'.

Zie paragraaf 8.24 voor de premieberekening bij meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar.

Tabel 7 Samenloop hoge en lage AWf-premie vanaf 2020												
Hoge premie	8%		Percentages en maximum tijdvakpremieloon zijn fictief									
Lage premie	5%		Bedragen F, G, H en I worden rekenkundig afgerond op centen									
Maximum tijdvakpremieloon	€ 4.000											
	Premie-groep	Aan-duiding	Rekenregel	Cumu-latief	Loon-tijdvak 1	Cumulatief t/m Ltv 1	Loon-tijdvak 2	Cumulatief t/m Ltv 2	Loon-tijdvak 3	Cumulatief t/m Ltv 3	Loon-tijdvak 4	Cumulatief t/m Ltv 4
Loon werknemers-verzekeringen	hoog	A			€3.000,00		€2.000,00		€2.000,00		€2.000,00	
	laag	B			€2.000,00		€1.400,00		€1.400,00		€1.500,00	
	H + L	C		€ 0,00	€5.000,00	€5.000,00	€3.400,00	€8.400,00	€3.400,00	€11.800,00	€3.500,00	€15.300,00
Maximum tijdvakpremieloon	H + L	D		€ 0,00	€4.000,00	€4.000,00	€4.000,00	€8.000,00	€4.000,00	€12.000,00	€4.000,00	€16.000,00
Grondslag cumulatief	H + L		laagste van C en D	€ 0,00		€4.000,00		€8.000,00		€11.800,00		€15.300,00
Grondslag-aanwas voor tijdvak	H + L	E	cumulatief t/m Ltv t minus cumulatief t/m Ltv t-1		€4.000,00		€4.000,00		€3.800,00		€3.500,00	
	hoog	F	A/C x E		€2.400,00		€2.352,94		€2.235,29		€2.000,00	
	laag	G	B/C x E		€1.600,00		€1.647,06		€1.564,71		€1.500,00	
Premie	hoog	H	8% x F		€ 192,00		€ 188,24		€ 178,82		€ 160,00	
	laag	I	5% x G		€ 80,00		€ 82,35		€ 78,24		€ 75,00	

8.21 Schematisch overzicht brutonetto berekening werknemer

Brutoloon	+
Pensioenpremie	-/-
Privégebruik auto	+
Bijdrage levensloopregeling*	-/-
Opname levensloopregeling	_____ +
Totaal (loon voor de loonheffingen)**	
Loonbelasting/premie volksverzekeringen	-/-
Ingehouden bijdrage Zvw***	-/-
Privégebruik auto	_____ -/-
Nettoloon	

* Alleen mogelijk als het overgangsrecht van toepassing is. Zie paragraaf 22.2 van het 'Handboek Loonheffingen'.

** Voor een standaard werknemer is dit loon de grondslag voor alle loonheffingen (loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de Zvw). Wanneer de werknemer echter niet tot de zogenoemde personenkring behoort van een bepaalde loonheffing (een niet verzekerde dga behoort bijvoorbeeld niet tot de personenkring van de werknemersverzekeringen), dan is er geen loon voor die loonheffing (de hiervoor bedoelde dga heeft dus geen loon voor de werknemersverzekeringen).

*** Hier is uitgegaan van ingehouden bijdrage Zvw. Als het loon onder de werkgeversheffing Zvw valt, mag geen bedrag op het loon worden ingehouden.

8.22 Negatief loon en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

Het kan voorkomen dat de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking een loonbetaling van de inhoudingsplichtige ontvangt die achteraf te hoog blijkt te zijn, bijvoorbeeld omdat het bedrag van de vakantiebijslag te hoog is berekend. In dat geval zal de inhoudingsplichtige het te veel uitbetaalde bedrag terugvorderen van de werknemer. De vraag is dan: hoe moet dit worden verwerkt in de loonaangifte? Daarbij kan sprake zijn van de volgende situaties:

- 1 De terugvordering speelt zich af binnen het kalenderjaar.
 - A De inhoudingsplichtige vordert het nettoloon terug
 - De inhoudingsplichtige vordert het nettoloonbedrag terug van de werknemer.
 - De inhoudingsplichtige boekt het te veel betaalde brutobedrag met de inhoudingen die daarop betrekking hebben, negatief in de loonadministratie. Daarnaast neemt hij deze loonregel op in de aangifte loonheffingen van het aangiftetijdvak waarin de terugbetaling van de werknemer is ontvangen.
 - B De inhoudingsplichtige vordert het brutobedrag terug
De inhoudingsplichtige vordert het brutoloon plus eventueel de werkgeversheffing Zvw terug van de werknemer.*
- 2 De terugvordering vindt buiten het kalenderjaar plaats.
In deze situatie wordt hetzelfde gehandeld als onder punt 1B.

* Of de werkgeversheffing Zvw kan worden teruggevorderd van de werknemer, is een civiele zaak.

Voorbeeld

De werknemer heeft bij uitdiensttreding € 1.000 aan vakantiebijslag ontvangen. Achteraf blijkt dat dit bedrag € 760 had moeten zijn. De inhoudingsplichtige vordert de te hoge betaling van de werknemer terug.

Tabel 8			
Omschrijving	Was	Wordt	Vershil
Vakantiebijslag	+ € 1.000,00	€ 760,00	€ 240,00
Zvw-grondslag	= € 1.000,00	€ 760,00	€ 240,00
Werkgeversheffing Zvw (stel 7%)	+ € 70,00	€ 53,20	€ 16,80
Fiscaal loon	= € 1.000,00	€ 760,00	€ 240,00
Loonbelasting/premie volksverzekeringen (stel 25%)	-/- € 250,00	€ 190,00	€ 60,00
Nettoloon	= € 750,00	€ 570,00	€ 180,00

Bij een nettoterugvordering ontvangt de inhoudingsplichtige € 180,00 van de werknemer. In de aangifte loonheffingen neemt hij als nominatieve loonregel de kolom 'Vershil' op. Hij krijgt een teruggaaf van € 60,00 loonbelasting/premie volksverzekeringen + € 16,80 werkgeversheffing Zvw = € 76,80. In totaal ontvangt hij dus retour € 180,00 van de werknemer + een teruggaaf van € 76,80 = € 256,80. Dit is het brutoloon van € 240,00 plus de werkgeversheffing Zvw van € 16,80.

Bij een brutoterugvordering (binnen het jaar en waarbij ook positief loon wordt uitbetaald) vordert de inhoudingsplichtige € 240,00 terug van de werknemer, namelijk het brutoloon van € 240,00. De inhoudingsplichtige boekt € 240,00 als negatieve grondslag voor de Zvw en € 240,00 negatief als fiscaal loon. De genoemde bedragen moeten verrekend worden met de reguliere betaling over de maand waarin de terugbetaling heeft plaatsgevonden. Door de verrekening hoeft maximaal € 16,80 minder betaald te worden aan werkgeversheffing Zvw (maar op jaarbasis mag dit nooit negatief worden) en hoeft € 60 minder aan loonbelasting/premie volksverzekeringen ingehouden te worden.

Als er geen dienstbetrekking in het jaar van de terugbetaling meer bestaat (er is dus geen loon in dat jaar aan de werknemer betaald) dan wordt in de aangifte loonheffingen over de periode waarin de terugbetaling heeft plaatsgevonden het bedrag van € 240,00 als negatief loon voor de loonbelasting geboekt, maar u mag geen negatieve inhouding loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen. U verwerkt € 240,00 als negatief loon voor de Zvw. Dit negatieve loon mag niet tot een negatieve werkgeversheffing Zvw leiden, omdat op jaarbasis de werkgeversheffing Zvw per werknemer niet negatief mag zijn.

De werknemer neemt in de aangifte inkomstenbelasting een negatief loon op ter hoogte van de brutoterugvordering (brutoloon plus eventueel teruggevorderde werkgeversheffing Zvw).

8.23 Toelichting heffing loonheffingen bij een 53e week

Uitgaande van de ISO-norm is in bepaalde jaren sprake van een '53e week'. Hieronder zijn enkele aandachtspunten gegeven bij de heffing van de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw bij een 53e week. De bedragen in deze uitwerking zijn fictief. De systematiek kan ook in volgende jaren waarin een 53e week valt, worden toegepast met gebruik van de dan geldende bedragen. Zie voor de juiste bedragen de tabellen 11, 12 en 13 van 'Tarieven, bedragen en percentages' in het 'Handboek Loonheffingen' van het desbetreffende jaar.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen 2 situaties. In beide situaties wordt uitgegaan van een dienstbetrekking die het hele jaar bestaat:

- Het loon over de 53e week wordt afzonderlijk uitbetaald.
- Het loon over de 53e week wordt samen met het loon over de 49e tot en met de 52e week uitbetaald.

Uitgangspunt is dat de heffing van de premies werknemersverzekeringen en de Zvw plaatsvindt conform de regels die gelden voor de heffing van de loonbelasting/premie volksverzekeringen. In paragraaf 7.3.5 van het 'Handboek Loonheffingen' is aangegeven hoe bij een 53e week de heffing moet plaatsvinden.

Het loon over de 53e week wordt afzonderlijk uitbetaald

Loonbelasting/premie volksverzekeringen

Op het vierwekenloon vindt heffing plaats aan de hand van de vierwekentabel. Op het weekloon wordt de weektabel toegepast.

Werknemersverzekeringen

Voor de werknemersverzekeringen geldt de volgende systematiek. Stel het maximumpremieloon is € 52.750. Het maximumpremieloon voor een vierwekenperiode is $€ 52.750 : 13 = € 4.057,69$. Tot en met het 13e vierwekenloon bedraagt het cumulatieve maximumloon $13 \times € 4.057,69 = € 52.749,97$. Gegeven het absolute jaarmaximum voor de werknemersverzekeringen van € 52.750,00 wordt voor de 53e week nog maximaal € 0,03 aan die cumulatieven toegevoegd.

Let op!

Aftopping moet plaatsvinden op € 52.750.

Zvw

Voor de Zvw wijkt de systematiek niet af van die van de werknemersverzekeringen. Omdat het maximum voor de Zvw gelijk is aan dat voor de werknemersverzekeringen, gelden voor de Zvw dezelfde bedragen als voor de werknemersverzekeringen.

Let op!

Ook voor de Zvw geldt een absoluut jaarmaximum. Voor de Zvw moet daarom ook aftopping plaatsvinden op het jaarmaximum.

In het bovenstaande is uitgegaan van vierwekenloon. Ook wanneer sprake is van een loontijdvak van een week, is het bovenstaande van toepassing. Voor de werknemersverzekeringen betekent dit dat in de 53e week nog geheven kan worden over $€ 52.750 - (52 \times 1.014,42) = € 0,16$. Omdat het maximum voor de Zvw gelijk is aan dat voor de werknemersverzekeringen, gelden voor de Zvw dezelfde bedragen.

Het loon over de 53e week wordt samen met het loon over de 49e tot en met de 52e week uitbetaald

Loonbelasting/premie volksverzekeringen

Er is sprake van een loontijdvak van 5 weken, maar er bestaat geen vijfwekentabel. Daarom moet er herleiding plaatsvinden. Deel daarvoor het totale loonbedrag door 5. Pas op het 5e deel de weektabel toe. Vermenigvuldig dat bedrag met 5 en u hebt de heffing over deze 5 weken.

Werknemersverzekeringen

Voor de werknemersverzekeringen geldt de volgende systematiek. Tot en met het 12e vierwekenloon vindt heffing plaats over $12 \times \text{€ } 4.057,69 = \text{€ } 48.692,28$. Gegeven het absolute jaarmaximum van € 52.750 mag over de laatste periode van 5 weken nog over maximaal € 4.057,72 ($\text{€ } 52.750 - \text{€ } 48.692,28$) worden geheven.

Let op!

Er moet aftopping plaatsvinden op € 52.750.

Zvw

Voor de Zvw wijkt de systematiek niet af van die van de werknemersverzekeringen. Omdat vanaf 2012 het maximumloon voor de Zvw gelijk is aan dat voor de werknemersverzekeringen, gelden voor de Zvw dezelfde bedragen als voor de werknemersverzekeringen.

Let op!

Ook voor de Zvw geldt een absoluut jaarmaximum. Voor de Zvw moet daarom ook aftopping plaatsvinden op het jaarmaximum.

8.24 Als u werknemers hebt met meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar

In de uitzendbranche komt het regelmatig voor dat een werknemer meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar heeft. Hieronder vindt u een aantal voorbeelden van hoe u in die situaties het maximumpremieloon en het maximumbijdrageloon berekent.

Voorbeeld 1

Een werknemer heeft meerdere dienstbetrekkingen na elkaar bij u met verschillende loontijdvakken. Per loontijdvak is er een maximumpremieloon en een maximumbijdrageloon. In deze situatie telt u voor het cumulatieve maximumpremieloon en maximumbijdrageloon de bedragen van alle loontijdvakken bij elkaar op.

Voorbeeld 2

Een werknemer heeft 2 dienstbetrekkingen tegelijk bij u. Deze overlappen elkaar. Dienstbetrekking 1 heeft een loontijdvak van 4 weken en dienstbetrekking 2 heeft een loontijdvak van 1 week.

Er is sprake van 2 loontijdvakken (4 weken en 1 week) waarvan het ene het andere volledig overlapt. Voor de berekening van het maximumpremieloon en het maximumbijdrageloon telt u de lonen van de 2 loontijdvakken bij elkaar op en gaat u uit van een loontijdvak van 4 weken.

Voorbeeld 3

Een werknemer heeft 2 dienstbetrekkingen bij u die deels samenvallen. Dienstbetrekking 1 heeft een loontijdvak van 1 maand en dienstbetrekking 2 heeft een loontijdvak van 4 weken.

Er is sprake van 2 deels samenvallende loontijdvakken. Het tijdvakmaximum voor beide lonen samen wordt bepaald door het begin van het ene loontijdvak en het einde van het andere loontijdvak. In deze situatie zijn het maximumpremieloon en het maximumbijdrageloon 6 maal het weekmaximum van de 2 lonen samen.

8.25 Uitkering en bijdrage Zvw

Een pensioengerechtigde werknemer krijgt naast het pensioen van € 100 een eenmalige uitkering in mei van € 80.000. U moet dan vanaf mei meer bijdrage Zvw inhouden dan het bedrag van de uitkering.

Voorbeeld

Uw werknemer krijgt een pensioenuitkering van € 100 per maand. In mei krijgt hij een eenmalige uitkering van € 80.000. Stel: u moet 4% bijdrage Zvw inhouden. Het maximumbijdrageloon is € 50.000. De maximumbijdrage per maand is € 166,67.

De VCR-berekening voor de bijdrage Zvw ziet er als volgt uit:

Tabel 9						
Maand	Uitkering	Cumulatieve uitkering	Maximale grondslag	Aanwas grondslag	Totale grondslag	In te houden bijdrage Zvw
Januari	€ 100,00	€ 100,00	€ 4.166,67	€ 100,00	€ 100,00	€ 4,00
Februari	€ 100,00	€ 200,00	€ 8.333,34	€ 100,00	€ 200,00	€ 4,00
Maart	€ 100,00	€ 300,00	€ 12.500,01	€ 100,00	€ 300,00	€ 4,00
April	€ 100,00	€ 400,00	€ 16.666,68	€ 100,00	€ 400,00	€ 4,00
Mei	€ 80.100,00	€ 80.500,00	€ 20.833,35	€ 20.433,35	€ 20.833,35	€ 817,33
Juni	€ 100,00	€ 80.600,00	€ 25.000,02	€ 4.166,67	€ 25.000,02	€ 166,67
Juli	€ 100,00	€ 80.700,00	€ 29.166,69	€ 4.166,67	€ 29.166,69	€ 166,67
Augustus	€ 100,00	€ 80.800,00	€ 33.333,36	€ 4.166,67	€ 33.333,36	€ 166,67
September	€ 100,00	€ 80.900,00	€ 37.500,03	€ 4.166,67	€ 37.500,03	€ 166,67
Oktober	€ 100,00	€ 81.000,00	€ 41.666,70	€ 4.166,67	€ 41.666,70	€ 166,67
November	€ 100,00	€ 81.100,00	€ 45.833,37	€ 4.166,67	€ 45.833,37	€ 166,67
December	€ 100,00	€ 81.200,00	€ 50.000,00	€ 4.166,63	€ 50.000,00	€ 166,65*

* De maximaal in te houden bijdrage Zvw is € 2.000 (4% van € 50.000). Vandaar dat er een verschil is van € 0,02 met de voorgaande maandbedragen.

In mei houdt u een groot bedrag aan bijdrage Zvw in. Door de hoge uitkering in mei is de aanwas het maximumbijdrageloon over januari tot en met mei. Dankzij de VCR-methode is er sprake van een inhaaleffect van de bijdrage Zvw over januari tot en met april.

Vanaf juni is de in te houden bijdrage Zvw hoger dan de uitkering. U moet vanaf juni elke maand een bedrag van € 166,67 € 100 = € 66,67 verhalen op deze werknemer. Als u dit bedrag niet verhaalt, moet u het als nettoloonvoordeel belasten.

Uitkering en bijdrage ZVW

Iemand krijgt in maart een eenmalige uitkering van een verzekeringsmaatschappij van € 40.000. Per 1 augustus ontvangt die persoon van dezelfde verzekeringsmaatschappij een pensioenuitkering van € 1.500 per maand. Voor de eenmalige uitkering is er geen loontijdvak dus geen sprake van bijdrage loon voor de Zvw en geen sprake van het inhouden van een bijdrage Zvw. Over de maanden februari tot en met juli is er sprake van geen tijdvakloon, geen maximale grondslag, geen aanwas grondslag en geen totale grondslag.

Voor de pensioenuitkering in augustus tot en met december is er wel sprake van loontijdvakken en moet er een bijdrage Zvw worden ingehouden. Er vindt dan ook vanaf augustus een inhaaleffect plaats omdat de eenmalige uitkering van februari dan wordt meegenomen met de berekening voor de aanwas grondslag.

Het maximumpremieloon Zvw is fictief op € 50.000 gesteld en de bijdrage Zvw is fictief op 5% gesteld.

Maand	Loon	Cumulatieve uitkering	Maximale grondslag	Aanwas grondslag	Totale grondslag	In te houden bijdrage Zvw
Januari	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Februari	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Maart	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
April	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Mei	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Juni	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Juli	€ 1.500,00	€ 41.500,00	€ 4.166,67	€ 4.166,67	€ 4.166,67	€ 208,33
Augustus	€ 1.500,00	€ 43.000,00	€ 8.333,34	€ 4.166,67	€ 8.333,34	€ 208,33
September	€ 1.500,00	€ 44.500,00	€ 12.500,01	€ 4.166,67	€ 12.500,01	€ 208,33
Oktober	€ 1.500,00	€ 46.000,00	€ 16.666,68	€ 4.166,67	€ 16.666,68	€ 208,33
November	€ 1.500,00	€ 47.500,00	€ 20.833,35	€ 4.166,67	€ 20.833,35	€ 208,33
December	€ 100,00	€ 81.200,00	€ 50.000,00	€ 4.166,63	€ 50.000,00	€ 166,65*

8.26 Werknemer bereikt AOW-leeftijd en blijft in dienst

Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt en blijven werken, betaalt u de werkgeversheffing Zvw tot het einde van de dienstbetrekking. Gebruik voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen de witte tabel. Zie ook paragraaf 16.21 van het 'Handboek Loonheffingen'.

Sinds 1 januari 2016 zijn deze werknemers ook verzekerd voor de ZW, als ze verzekerd waren voor de werknemersverzekeringen. U hoeft voor deze werknemers geen premies werknemersverzekeringen meer te betalen. In de aangifte loonheffingen vult u het loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) in. Bij de aanwas van het cumulatieve premieloon sectorfonds of bij de aanwas van het cumulatieve premieloon Ufo vult u een 0 (nul) in.

Bijlage A Tijdsparfond

Dienstbetrekking gedurende hele kalenderjaar

Er is afgesproken dat werknemers de (in beginsel) 18 ADV-dagen die werkgevers nu in het Tijdsparfond storten, niet mee kunnen nemen naar het volgende jaar. Dat betekent materieel gezien dat de werknemers de 18 dagen moeten opnemen binnen het kalenderjaar. Een eventueel restant vervalt aan het einde van het jaar. Neemt de werknemer méér op dan die 18 ADV-dagen dan is sprake van een echte onbetaalde verlofdag, waardoor het loontijdvak wordt gebroken. Neemt de werknemer minder ADV-dagen op (dan verkoopt hij dus zijn vrije dag want hij gaat meer werken) dan leidt dat tot een hoger loon. Overigens moet in de praktijk het werkelijke aantal ADV-dagen als uitgangspunt worden genomen.

In de cao is geregeld dat voor bepaalde groepen werknemers een afwijkend aantal ADV-dagen geldt. Voor deeltijders moeten werkgevers een pro-rata-berekening maken van het aantal ADV-dagen.

Er is ook afgesproken dat onbetaald verlof voor meer dan 18 dagen leidt tot een echte onbetaalde verlofdag. In die situatie moet de VCR-notitie volledig worden toegepast.

De discussie blijft op deze manier binnen het kalenderjaar, waardoor er geen sprake zal zijn van een stuwmeer van onbetaalde verlofdagen.

Als de dienstbetrekking het hele jaar voortduurt, gaan we ervan uit dat sprake is van betaald verlof tijdens de opname van de 18 dagen. Neemt een werknemer meer dagen op, dan wordt het loontijdvak gebroken en moeten week- en dagtabellen worden toegepast over het gedeelte van de maand waarin wel is gewerkt.

Beëindiging dienstbetrekking tijdens kalenderjaar

Als de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar eindigt, ontstaat de vraag hoe de werkgever moet omgaan met de 18 ADV-dagen. Het recht op deze dagen wordt tijdsevenredig opgebouwd.

U kunt een eindafrekening van ADV-dagen maken bij het einde van de dienstbetrekking. Reken te veel opgenomen onbetaalde verlofdagen dan toe aan het laatste loontijdvak (en verwerk deze in het laatste aangiftetijdvak). Uiteraard kunnen werkgevers onbetaalde verlofdagen ook direct in de aangifte loonheffingen verwerken in de maand waarin deze zijn opgenomen.

Voorbeeld 1

Een werknemer is het hele jaar in dienst. Hij neemt gedurende het jaar 18 dagen ADV op.

De werknemer neemt in het kalenderjaar 18 of minder ADV-dagen (oftewel onbetaald verlof) op. Doordat hij niet meer dan 18 ADV-dagen per jaar opneemt, is er geen sprake van onbetaald verlof en zijn er geen gevolgen voor de tabeltoepassing. De werkgever moet de maandtabel (of vierwekentabel) dus op de gebruikelijke manier toepassen.

Voorbeeld 2

Een werknemer is een half jaar in dienst, waarna de dienstbetrekking eindigt. In dat half jaar neemt hij 9 dagen ADV op.

Aan het einde van de dienstbetrekking berekent de werkgever hoeveel ADV-dagen de werknemer heeft opgenomen. In dit geval zijn dat 9 dagen. Op basis van de gewerkte tijd heeft de werknemer ook recht op precies 9 dagen ADV. Dit valt binnen het aantal van 18 dagen ADV op jaarbasis en is dus akkoord. Er is geen sprake van onbetaald verlof en de werkgever moet dus op de gebruikelijke manier de maandtabel (of vierwekentabel) toepassen.

Voorbeeld 3

Een werknemer is een half jaar in dienst. Hij beëindigt de dienstbetrekking per 30 juni. De werknemer neemt 18 dagen ADV op in april.

In juli (na het einde van de dienstbetrekking) constateert de werkgever dat de werknemer 9 ADV-dagen te veel heeft opgenomen. Omdat de werknemer naar verhouding recht had op slechts 9 dagen ADV, is er dus sprake van 9 onbetaalde verlofdagen. Hoe moet de werkgever dit verwerken in de loontijdvakken-systematiek, oftewel in de aangifte loonheffingen?

Er zijn 2 mogelijkheden:

- 1 De ADV-dagen zijn opgenomen in april. De werkgever kan dan correcties over april inzenden en alsnog in de aangifte loonheffingen aangeven dat er 9 dagen onbetaald verlof in april zijn opgenomen. Dat betekent dat over april week en dagtabellen toegepast moeten worden over de gewerkte dagen.
- 2 In het convenant staat dat de werkgever de 9 dagen onbetaald verlof mag verwerken in de aangifte loonheffingen over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus juni). In juni worden dus 9 gewerkte dagen als onbetaald verlof geboekt. Hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de hele maand juni gewerkt heeft, worden er dan dus 9 dagen als onbetaald verlof aangemerkt. Het gevolg is dat week en dagtabellen moeten worden toegepast op het volledige loon over die maand. Daarnaast moeten over juni 9 onbetaalde verlofdagen in mindering worden gebracht op het totaal.

Toelichting

Bovenstaande methodes verschillen als volgt van elkaar:

- Bij methode 1 moet de werkgever terugkijken in zijn verlofadministratie. En in de tijdvakken waarin te veel ADVdagen zijn opgenomen, moet de situatie worden gecorrigeerd. Zo ontstaat een zuivere situatie wat betreft het bepalen van uitkeringsrechten in de referentieperiode. Bovendien sluit deze methode aan bij de voorgeschreven systematiek van aangiften en correcties.
- Methode 2 is een stuk eenvoudiger. De te veel opgenomen ADVdagen worden dan verrekend in het laatste aangiftetijdvak.

Voorbeeld 4

Een werknemer is een half jaar in dienst. Hij beëindigt de dienstbetrekking per 30 juni. De werknemer neemt 18 dagen ADV op in februari (6), maart (6) en april (6).

In juli (na het einde van de dienstbetrekking) constateert de werkgever dat de werknemer 9 ADV-dagen te veel heeft opgenomen. Omdat de werknemer naar verhouding recht had op slechts 9 ADV-dagen, is er dus sprake van 9 onbetaalde verlofdagen. Hoe moet de werkgever dit verwerken in de loontijdvakken-systematiek, oftewel in de aangifte loonheffingen?

Er zijn 2 mogelijkheden:

- 1 De ADV-dagen zijn opgenomen in februari, maart en april. De werkgever kan dan correcties over februari, maart en april inzenden en alsnog in de aangifte loonheffingen aangeven dat er 9 dagen onbetaald verlof in deze maanden zijn opgenomen. Dat betekent dat over die maanden week en dagtabellen toegepast moeten worden over de gewerkte dagen.
- 2 In het convenant staat dat de werkgever de 9 dagen onbetaald verlof mag verwerken in de aangifte loonheffingen over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus juni). In juni worden dus 9 gewerkte dagen als onbetaald verlof geboekt. Hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de hele maand juni gewerkt heeft, worden er dan dus 9 dagen als onbetaald verlof aangemerkt. Het gevolg is dat week en dagtabellen moeten worden toegepast op het volledige loon over die maand. Daarnaast moeten over juni 9 onbetaalde verlofdagen in mindering worden gebracht op het totaal.

Voorbeeld 5 (parttimer)

Een werknemer is in dienst van januari tot en met augustus. Hij werkt parttime voor 50%. De werknemer neemt 10 dagen ADV op in februari (4), maart (4) en april (2). Hij beëindigt de dienstbetrekking per 30 augustus.

In augustus (na het einde van de dienstbetrekking) constateert de werkgever dat de werknemer 4 ADV-dagen te veel heeft opgenomen. Omdat de werknemer naar verhouding recht had op slechts 6 ADV-dagen ($8/12 \times 18$ dagen \times 50%), is er dus sprake van 4 onbetaalde verlofdagen. Hoe moet de werkgever dit verwerken in de loontijdvakken-systematiek, oftewel in de aangifte loonheffingen?

Er zijn 2 mogelijkheden:

- 1 De ADV-dagen zijn opgenomen in februari, maart en april. De werkgever kan dan correcties over februari, maart en april inzenden en alsnog in de aangifte loonheffingen aangeven dat er 4 dagen onbetaald verlof in deze maanden zijn opgenomen. Dat betekent dat over februari, maart en april week en dagtabellen toegepast moeten worden over de gewerkte dagen.
- 2 In het convenant staat dat de werkgever de 4 dagen onbetaald verlof mag verwerken in de aangifte loonheffingen over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus augustus). In augustus worden dus 4 gewerkte dagen als onbetaald verlof geboekt. Hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de hele maand augustus gewerkt heeft, worden er dan dus 4 dagen als onbetaald verlof aangemerkt. Het gevolg is dat week en dagtabellen moeten worden toegepast op het volledige loon over die maand. Daarnaast moeten over augustus 4 onbetaalde verlofdagen in mindering worden gebracht op het totaal.

Bijlage B Verklarende woordenlijst

Betalen

Het tijdstip waarop het loon wordt betaald, is 1 van de 5 mogelijke genietingsmomenten van loon. Het is het meest voorkomende genietingsmoment. Waar we in deze toelichting het woord 'betalen' gebruiken, gelden de regels ook voor de andere genietingsmomenten. Zie ook het begrip 'genietingsmoment'.

Bijdragebetalingstijdvak

Een afgebakend tijdvak waarbinnen de regels voor inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan het rekenen met een maximumloon. Het bijdragebetalingstijdvak is gelijk aan het kalenderjaar. Daarom gebruiken we in deze toelichting het woord kalenderjaar.

Fulltimer

Werknemer die meestal op 5 dagen per week werkt. Het aantal uren dat hij per dag werkt, is niet van belang.

Genietingsmoment

Tijdstip waarop het loon wordt betaald, wordt verrekend, vorderbaar en inbaar wordt, ter beschikking wordt gesteld of rentedragend wordt. In deze toelichting gebruiken we regelmatig het woord 'betalen'. Waar we in deze toelichting het woord 'betalen' gebruiken, gelden de regels ook voor de andere genietingsmomenten.

Kalenderjaar

'Kalenderjaar' wordt in deze toelichting gebruikt in plaats van premiebetalingstijdvak en bijdragebetalingstijdvak.

Loon-in en loon-over

Dit zijn 2 systematieken om de inhouding van loonheffingen te berekenen. Loon-in is de hoofdregel en geldt van rechtswege. Onder voorwaarden kan een werkgever kiezen voor loon-over op grond van art. 13a, lid 7, Wet LB. De keuze voor 1 van de 2 systematieken heeft ook gevolgen voor de aangifte loonheffingen.

Als u de loon-in-systematiek toepast, berekent u de inhouding op het moment dat uw werknemer het loon geniet, ongeacht op welk loontijdvak dit loon betrekking heeft. Het genietingsmoment kan overigens een ander moment zijn dan het betaalmoment. U neemt de inhouding ook op in uw aangifte over het aangiftetijdvak waarin uw werknemer het loon geniet.

Als u de loon-over-systematiek toepast, rekent u, voor de berekening van de inhouding, loon dat op een ander loontijdvak betrekking heeft ook toe aan dat loontijdvak. U neemt de inhouding dan niet op in de aangifte over het aangiftetijdvak waarin het loon feitelijk wordt genoten, maar u stuurt correcties in voor aangiftetijdvakken die al zijn verstreken.

Let op!

De loonoversystematiek kunt u uitsluitend toepassen binnen het lopende kalenderjaar. Moet u binnen de loonoversystematiek een correctie met terugwerkende kracht (bijvoorbeeld een salarisverhoging met terugwerkende kracht) over een voorgaand jaar doorvoeren? Bereken dan de inhouding op het moment dat uw werknemer het loon (de correctie) geniet. Neem de inhouding dan ook op in uw aangifte over het aangiftetijdvak waarin uw werknemer het loon geniet. Dus in deze situatie conform looninsystematiek.

De enige uitzondering hierop is dat u loon dat u in januari betaalt, maar dat betrekking heeft op december van het voorgaande jaar, wel mag toerekenen aan december van dat voorgaande jaar.

Loon voor de werknemersverzekeringen

Het loon van een werknemer dat als basis dient voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen, zonder dat rekening is gehouden met het maximumpremieloon.

Loonheffingen

Loonheffingen is de verzamelnaam voor loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

Loontijdvak

Het tijdvak waarover het loon wordt genoten (zie ook paragraaf 7.3.4 en 7.3.5 van het 'Handboek Loonheffingen').

Parttimer

Werknemer die meestal op minder dan 5 dagen per week werkt. Het aantal uren dat hij per dag werkt, is niet van belang. Een werknemer die 4 x 9 uur per week werkt, is ook een parttimer.

Premiebetalingstijdvak

Een afgebakend tijdvak waarbinnen de regels voor premiebetaling worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan het rekenen met een maximumpremieloon. Het premiebetalingstijdvak is gelijk aan het kalenderjaar. Daarom gebruiken we in deze toelichting het woord 'kalenderjaar'.

Premieloon

Het loon waarover u premies werknemersverzekeringen moet betalen.

SV-loon

Zie 'Loon voor de werknemersverzekeringen'.

Tijdvakloon

Tijdvakloon is het loon dat over het tijdvak is vastgesteld. Tijdvakloon heeft een repeterend karakter. Het betreft loon dat geheel op dat tijdvak betrekking heeft. Een periodiek terugkerende bovenmatige kostenvergoeding is ook tijdvakloon. Er is geen sprake van een loontijdvak als de werknemer uitsluitend bijzonder loon geniet waarop de tabel voor bijzondere beloningen moet worden toegepast.

Vakantiebijslag

Vakantiebijslag (of vakantietoeslag) is het bedrag dat de werknemer als bijzondere beloning in mei of juni krijgt.

Vakantiegeld

Vakantiegeld is regulier loon dat een werknemer doorbetaald krijgt tijdens zijn verlof.

