



Belastingdienst

Loonberekening Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) en loontijdvakken- systematiek

Toelichting 2013



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	Geen tijdvakloon in een loontijdvak, maar wel een bijzondere beloning	12
8.3	Geen tijdvakloon in het kalenderjaar, maar wel een bijzondere beloning	12
8.4	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 stagiair die in de loop van het kalenderjaar in vaste dienst komt bij dezelfde werkgever	14
8.7	Vertraagd uitbetaald loon	14
8.8	Oproepkrachten/nul-urencontracten	15
8.9	Invloed van onbetaald verlof op het loontijdvak	16
8.10	Anoniemenheffing	16
8.11	Vakantiebonnen	17
8.12	Begin aangiftetijdvak van vier weken	18
8.13	Loontijdvak van de aanmerkelijkbelanghouder met een fictief loon	18
8.14	Gemoedsbezwaarden	18
8.15	Studenten en scholieren	19
8.16	Betaling van een uitkering door UWV al dan niet door tussenkomst van de inhoudingsplichtige	19
8.17	Meerdere niet samenvallende dienstbetrekkingen van een werknemer bij dezelfde inhoudingsplichtige	20
8.18	Premiekortingen (mobiliteitsbonussen) en -vrijstellingen	20
8.19	Berekeningsmethodiek(en) bij meerdere loontijdvakken van een dag	22
8.20	Loontijdvak bij een artiest met een overeenkomst van korte duur	23
8.21	Premieberekening bij samenloop verschillende premiepercentages binnen een loontijdvak	23
8.22	Schematisch overzicht bruto-nettoberekening werknemer	24
8.23	Negatief loon en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw	24
8.24	Toelichting heffing loonheffingen bij een 53e week	25
	Wijzigingen 2013	28
	Bijlage A Tijdsparfondsen	29
	Bijlage B Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en ouderenkorting (mobiliteitsbonussen)	32
	Bijlage C Verklarende woordenlijst	34

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 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 2013*. Voor de berekening van de bijdrage Zvw en de werkgeversheffing Zvw moet u de vcr-systematiek gebruiken.

Let op!

Sinds 1 januari 2013 bedoelen wij met 'bijdrage Zvw' het bedrag voor de Zvw dat u inhoudt op het nettoloon van uw werknemer en dat u aan ons betaalt. Met 'werkgeversheffing Zvw' bedoelen wij het bedrag voor de Zvw dat voor uw rekening is en dat u aan ons betaalt. De overkoepelende term voor de bijdrage Zvw en de werkgeversheffing Zvw is 'inkomensafhankelijke bijdrage Zvw'.

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!

Deze toelichting is gebaseerd op de situatie in 2013. We verwijzen regelmatig naar het *Handboek Loonheffingen 2013*. Dit jaar hebben wij twee handboeken uitgegeven: een versie voor gebruikers van de werkkostenregeling en een versie voor gebruikers van vrije vergoedingen en verstrekkingen. Is de verwijzing voor beide handboeken hetzelfde, dan verwijzen we naar 'Handboek 2013'. In alle andere gevallen verwijzen we naar 'Handboek 2013 wkr' (het handboek voor de werkkostenregeling) of naar 'Handboek 2013 vv' (het handboek voor de vrije vergoedingen en verstrekkingen).

Dit is een uitgave van de Belastingdienst

Mei 2013

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, vier 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. Bij deze herleiding wordt een week op vijf dagen gesteld en een tijdvak korter dan een dag op één dag. Omdat een tijdvak van een volle week nooit op meer dan vijf dagen wordt gesteld, moet een tijdvak van zes dagen ook worden gesteld op vijf dagen. Voor werknemers met een deeltijdbaan: zie paragraaf 8.1.

Daarnaast wordt 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 bijzondere beloningen wordt toegepast zijn tantièmes, gratificaties, vakantiegeld 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 tijdvak-karakter voorop staat. Dit doet zich bijvoorbeeld voor bij het fictieve loon van een directeur-groootaandeelhouder dat in december wordt genoten. Zie in dit verband ook de memorie van toelichting (pagina 65) op artikel 32c bij het Belastingplan 2007. Ook overwerkloon waarop u de tabel bijzondere beloningen hebt toegepast, blijft tijdvakloon.

4 Premiemaximum

De premies voor de ww, wao/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. Vanaf 2011 wordt dit maximumpremieloon conform de al bestaande werkwijze bij de Zvw, afgeleid van het vastgestelde jaarbedrag. Het (herleide) bedrag voor 2013 vindt u in tabel 1.

Voorbeeld

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

Tabel 1 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon 2013

Loontijdvak	Maximumpremieloon werknemersverzekeringen	Rekenvoorschrift
Dag	€ 195,58	1/260 ** x jaarbedrag
Week	€ 977,94	1/52 x jaarbedrag
Vier weken	€ 3.911,76	1/13 x jaarbedrag
Maand	€ 4.237,75	1/12 x jaarbedrag
Kwartaal	€ 12.713,25	1/4 x jaarbedrag
Jaar	€ 50.853,00 *	1/1 x jaarbedrag

* Het jaarbedrag is een absoluut jaarmaximum.
** Het aantal dagen van 260 genoemd in de laatste kolom bij 'dag' is sinds 1 januari 2011 jaarlijks van toepassing. Vanaf 2006 tot en met 2010 werd gerekend met 261 dagen.

Let op!

Voor de bedragen voor vakantiebonngerechtigden zie tabel 22 en 23 in het *Handboek 2013*. 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 paragraaf 9.2 van het *Handboek 2013 WKR* en paragraaf 8.2 van het *Handboek 2013 WW*).

Het ministerie van SZW stelt de bedragen uit tabel 1 jaarlijks vast. Waar nodig zullen de uitkomsten worden afgerond op twee decimalen nauwkeurig. Wij publiceren jaarlijks de loontijdvakbedragen en het rekenvoorschrift in de *Nieuwsbrief loonheffingen*, het *Handboek Loonheffingen* en in de *Rekenregels*.

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 premie 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 2 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 2 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 twee 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 vakantiegeld 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 WGA-premie), 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 2013* 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.

Tabel 3 Maximumloon Zvw 2013		
Loontijdvak	Maximumloon Zvw	Rekenvoorschrift
Dag	€ 195,58	1/260 * x jaarbedrag
Week	€ 977,94	1/52 x jaarbedrag
Vier weken	€ 3.911,76	1/13 x jaarbedrag
Maand	€ 4.237,75	1/12 x jaarbedrag
Kwartaal	€ 12.713,25	1/4 x jaarbedrag
Jaar	€ 50.853,00 **	1 x jaarbedrag

* Het aantal dagen van 260 is met ingang van 1 januari 2011 jaarlijks van toepassing. Vanaf 2006 tot en met 2010 werd gerekend met 261 dagen.
 ** Het jaarbedrag is een absoluut jaarmaximum.

Let op!

Voor de bedragen van vakantiebongerechtigden zie tabel 22 en 23 in het *Handboek 2013*.

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.

Tabel 4 Berekening grondslag inkomensafhankelijke bijdrage Zvw*								
		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	H	€ 0	€ 3.500	€ 3.500	€ 4.800	€ 8.300	€ 4.800	€ 13.100
Maximumloon Zvw	I	€ 0	€ 4.200	€ 4.200	€ 4.200	€ 8.400	€ 4.200	€ 12.600
Cumulative grondslag Zvw (= H tot max. I)	J	€ 0		€ 3.500		€ 8.300		€ 12.600
Aanwas van de grondslag Zvw	K		€ 3.500		€ 4.800		€ 4.300	

* Fictieve bedragen

Uit tabel 4 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 twee 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 maximumbijdrageloon.

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 twee 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 eerste regime niet meetellen voor de vcr-berekening van het tweede regime. U begint dan vanaf de verandering vanaf nul 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 1

De werknemer komt als fulltimer in dienst op maandag 20 maart. Hij is dus in maart twaalf dagen in dienst, maar werkt tien 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 tien 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 werknemersverzekeringspremies en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw rekening worden gehouden met tienmaal het loontijdvakbedrag van een dag (of tweemaal het loontijdvakbedrag van een week). De cumulatieven eind april bestaan dus uit: tienmaal 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 2013*.

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 vijf 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 drie en de andere week vier 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 de werkelijke sv-dagen voor de parttimer worden ingevuld. Dit gegeven is nodig voor het vaststellen van de hoogte van een eventuele uitkering.

Voorbeeld 2

Een werknemer komt op zaterdag 14 januari in dienst voor één dag in de week. Hij werkt uitsluitend op zaterdag. Het loon bedraagt € 120 per dag en wordt eenmaal 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 2013*. Voor de werknemer uit het voorbeeld geldt dus vanaf januari het loontijdvak van een maand.

Voor de parttimedewerker 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 parttimedewerker geldt dus een andere regel bij in- en uitdiensttreding dan voor de fulltimer.

8.2 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 het vakantiegeld uitbetaald. Er zijn tot en met 30 april cumulatief vier loontijdvakken van een maand.

Het vakantiegeld is loon voor de loonheffingen. Het vakantiegeld 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 totaal vier. Er moet dus worden gerekend met viermaal de loontijdvakbedragen van een maand. Voor de berekening van het werknemersverzekeringen werkt dat als volgt uit:

Voorbeeld*					
	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 premie werknemersverzekeringen moeten worden berekend over de aanwas van de grondslag. Voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw volgt u dezelfde systematiek.

8.3 Geen tijdvakloon in het kalenderjaar, maar wel een bijzondere beloning

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

Het vakantiegeld is een bijzondere beloning die betrekking heeft op loontijdvakken uit het vorige jaar en is loon voor alle heffingen. De betaling van het vakantiegeld 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 het vakantiegeld te betalen of in te houden. Uiteraard moet u wel loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en betalen.

8.4 Pas loontijdvakken in het lopende kalenderjaar na betaling van een bijzondere beloning

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

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

In augustus geniet de werknemer weer een tijdvakloon. Voor de berekening van de werknemersverzekeringspremie en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden cumulatief de loontijdvakbedragen van één maand in aanmerking genomen. Het cumulatieve loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw is het vakantiegeld vermeerderd met het maandloon van augustus. Stel dat het loon in augustus lager is dan het maximumpremieloon en het maximumbijdrageloon Zvw voor die maand, en het vakantiegeld 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 een restant ouderschapsverlof, dan is in augustus geen sprake van een loontijdvak van een maand. In dat geval zijn er in augustus evenveel loontijdvakken van een dag als dagen waarop is gewerkt.

Let op!

Als de werknemer in augustus voor 50% gaat werken, maar wel vijf (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

Sinds 1 januari 2013 is het privégebruik auto van de door de inhoudingsplichtige aan de werknemer ter beschikking gestelde auto loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Voorbeeld 1

Een werknemer met een maandloon geniet in april onbetaald verlof. Hij houdt wel de beschikking over de auto van de inhoudingsplichtige. Vanaf 2013 is sprake van tijdvakloon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, premie werknemersverzekeringen en Zvw over het loontijdvak april. Aan de drie cumulatieve loontijdvakken van een maand voor de werknemersverzekeringen en de Zvw wordt daarom het loontijdvak van april toegevoegd. Voor de berekening van de premie werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw moet dus worden uitgegaan van viermaal het loontijdvakbedrag van een maand.

Voorbeeld 2

De gegevens zijn gelijk aan die van voorbeeld 1, maar nu wordt in april ook nog op 3 dagen gewerkt en over die dagen loon uitbetaald.

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

8.6 De premieberekening bij een stagiair die in de loop van het kalenderjaar in vaste dienst komt bij dezelfde werkgever

De arbeidsverhouding van een stagiair kan zodanig zijn dat sprake is van een zogenoemde fictieve dienstbetrekking (zie paragraaf 16.10 van het *Handboek 2013 WKR* of paragraaf 15.10 van het *Handboek 2013 VVW*). 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 premieloon voor de ZW. Dit leidt echter niet tot premieheffing.

Wanneer later 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 Wfsv. In deze artikelen wordt geen onderscheid gemaakt tussen deels verzekerd en geheel verzekerd.

Voorbeeld

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 premieloon 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 viermaal het maandmaximum. U hebt nu het cumulatieve premieloon bepaald. U brengt daarop in mindering het cumulatieve premieloon van januari tot en met maart. Dat is € 0 voor de WW/WAO/WIA. Dat betekent dat in april de aanwas gelijk is aan het cumulatieve premieloon.

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 dit voorbeeld 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 drie jaar. Het loontijdvak is een maand. Er zijn geen andere inkomsten. Over vertraagd uitbetaald loon dat in één keer wordt uitbetaald, berekent u de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:

1. U herleidt het bedrag tot tijdvakloon en past daarop de tijdvaktabel toe die op dat moment geldt.
2. U vermenigvuldigt daarna het in de tabel aangegeven bedrag 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 voor het loontijdvak van een maand vastgestelde bedragen. In april zijn er vier loontijdvakken van een maand (januari tot en met

april) van het kalenderjaar. Dus blijft het loon, voor zover het meer bedraagt dan viermaal het loontijdvakbedrag van een maand, buiten aanmerking. Het verhoogd uitbetaalde loon wordt als één loonregel in april in de loonadministratie opgenomen.

De uitkering eindigt vervolgens op 31 oktober. In dit voorbeeld zijn er tien 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 drie 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 tienmaal het loontijdvakbedrag van een maand.

Let op!

Als u uw administratie hebt ingericht op basis van de loon-over-systematiek, 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 waarbij u voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen het bedrag deelt door het aantal overgebleven tijdvakken en de uitkomst van de tabel vervolgens weer met dit aantal vermenigvuldigt. 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/nul-urencontracten

Oproepkrachten zijn personen bij wie de dienstbetrekking ontstaat op het moment dat zij gehoor geven aan de oproep en eindigt als de werkzaamheden stoppen. Wanneer zij dan 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 vijf 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 vijf 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 voldoet dan niet aan de eis van 'doorgaans'. 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.

De omschrijving 'doorgaans' van artikel 6.1 URLB 2011 en artikel 62 URLB 2001 moet voor deze oproepkrachten per oproep worden beoordeeld. Oproepkrachten die onregelmatig werken, voldoen daarom meestal niet aan de omschrijving 'doorgaans'. Voor hen moet het loontijdvak per gewerkte periode beoordeeld worden op grond van de hoofdregel van artikel 25 Wet LB: het tijdvak waarover het loon wordt genoten. Dit betekent dat op hen, afhankelijk van de periode waarover het loon wordt betaald, diverse loontijdvakken (veelal dag of week) van toepassing kunnen zijn.

8.9 Invloed van onbetaald verlof op het loontijdvak

De wetgeving schrijft naar de huidige stand van zaken voor dat elke onderbreking van het loontijdvak tot gevolg heeft dat het loontijdvak wijzigt. Dit betekent dat in zo'n geval evenveel keren het loontijdvak van een dag in aanmerking moet worden genomen als dagen waarop is gewerkt (met een maximum van vijf 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 drie 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. 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. In 2013 is dat 52%. U mag geen rekening houden met de loonheffingskorting. Er is sprake van een anonieme werknemer als:

- deze zijn naam, adres of woonplaats niet aan de inhoudingsplichtige verstrekt
- deze onjuiste gegevens verstrekt en de inhoudingsplichtige weet dit of moet dit redelijkerwijs weten
- de inhoudingsplichtige niet over een BSN/sofinummer van de werknemer beschikt
- de inhoudingsplichtige de identiteit van de werknemer niet op de voorgeschreven manier heeft vastgesteld
- de inhoudingsplichtige de gegevens van de werknemer niet op de juiste manier bij zijn 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 2013*.

Als nog binnen het lopende kalenderjaar aan bovenstaande verplichtingen wordt voldaan, 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 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 van toepassing als de werknemer niet op de voorgeschreven manier is geïdentificeerd. Dit zal steeds op het inhoudingstijdstip (het genietingsmoment) moeten worden beoordeeld. Het alsnog identificeren van de werknemer in de loop van het kalenderjaar heeft geen gevolgen voor het toegepaste loonheffingspercentage (52%) voor eerdere loonbetalingsmomenten.

Het verschil in behandeling tussen de werknemersverzekeringen en de Zvw enerzijds en de loonbelasting/premie volksverzekeringen anderzijds laat zich verklaren uit het feit dat voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen een herstelmogelijkheid aanwezig is in de vorm van de aanslag inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen. Deze correctiemogelijkheid ontbreekt 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 2013*. Deze verlengde loontijdvakken gelden ook voor de heffing van de werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet. Voor de verlengde loontijdvakken van een week, vier weken en een maand worden jaarlijks loontijdvakbedragen vastgesteld door het ministerie van szw. Hierbij wordt aangesloten bij de rekenmethodiek van de loonheffingstabellen 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, premie 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 twee loontijdvakken verdelen.

Tijdsparfondsen

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 deze stortingen 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 vijf voorbeelden waarin verschillende situaties uitgewerkt zijn.

Per 1 september 2012 is in het tijdspaarfonds een nieuwe regeling opgenomen. Deze heet 'Discontinuïteit Overwerk- en Reisure (DO&R)'. Hierdoor wordt het voor werkgevers mogelijk geld voor verplicht overwerk en reisure in het tijdspaarfonds te storten. Het spaarsaldo van deze DO&R-regeling wordt apart vermeld op het saldo-overzicht van werknemers. De DO&R-regeling staat los van de 18-dagen afspraak zoals beschreven in de vijf voorbeelden van Bijlage A. Bij opname van dagen vanuit het DO&R-saldo is dus wel sprake van een gebroken loontijdvak.

8.12 Begin aangiftetijdvak van vier weken

Onderstaand wordt de regelgeving met betrekking tot het aangiftetijdvak van vier weken toegelicht. Een aangiftetijdvak is een tijdvak waarover de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen moet worden betaald en 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 eerste week van een jaar op de maandag van de eerste 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 tweede tot en met het twaalfde aangiftetijdvak van vier weken sluiten aan bij de genoemde ISO-norm. Het eerste aangiftetijdvak begint altijd op 1 januari en het laatste (13e) aangiftetijdvak eindigt altijd op 31 december. Het eerste en het laatste aangiftetijdvak kunnen dus korter of langer zijn dan 28 dagen. De begindatum van de verschillende tijdvakken vindt u elk jaar in de *Nieuwsbrief Loonheffingen* en het *Handboek Loonheffingen* voor het betreffende jaar.

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 als directeur-groootaandeelhouder (dga) aangeduid. Voor de aanmerkelijkbelanghouder geldt fiscaal de zogenoemde gebruikelijkloonregeling. In een fulltimediensverband zal voor de aanmerkelijkbelanghouder ten minste een loon van € 43.000 (2013) per kalenderjaar in aanmerking moeten worden genomen. Als de inhoudingsplichtige aan de aanmerkelijkbelanghouder geen loon heeft betaald of verstrekt, wordt een fictief loon van € 43.000 (2013) in aanmerking genomen. Het fiscale genietingsmoment van het fictieve loon is 31 december. Het fictieve loon wordt genoten over een loontijdvak van een jaar.

Voor de aanmerkelijkbelanghouder die niet verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen, houdt de inhoudingsplichtige de bijdrage Zvw in. Is de aanmerkelijkbelanghouder werkzaam voor een vennootschap, maar is hij niet als directeur-groootaandeelhouder in de zin van de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder aan te merken, dan is hij verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Zijn fictieve loon is dan ook premieplichtig loon voor de werknemersverzekeringen. De inhoudingsplichtige moet dan de werkgeversheffing Zvw betalen.

8.14 Gemoedsbezwaarden

Voor dit onderwerp verwijzen wij u naar hoofdstuk 26 van het *Handboek 2013 WKR* of hoofdstuk 25 van het *Handboek 2013 VVV*.

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 16.17 van het *Handboek 2013 WKR* of hoofdstuk 15.17 van het *Handboek 2013 vvv*) en het kwartaalmaximum voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Het kwartaalmaximum bepaalt u door 1/4 maal het jaarbedrag in aanmerking te nemen (zie tabel 21 van het *Handboek 2013*).

U berekent de inhouding als volgt:

- 1 Tel op elk inhoudingstijdstip het loon dat u al eerder in het kalenderkwartaal betaalde, 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 Breng daarop de diverse loonheffingen die u al eerder had berekend, in mindering, maar niet tot een bedrag lager dan nul.

Deze berekening geldt ook als de werknemer opeenvolgend meer dan een dienstbetrekking in één 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 toepassing van de studenten- en scholierenregeling. Voor het berekenen van de inhoudingen gebruikt u de kwartaaltabel en het kwartaalmaximum.

Tabel 5 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	

Er is gebruikgemaakt van fictieve bedragen en percentages.

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 van het *Handboek 2013*.

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.

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 Premiekortingen (mobiliteitsbonussen) en -vrijstellingen

Hebt u werknemers in dienst die ouder zijn dan 50 jaar? Of werknemers die een belemmering ondervinden om zich op de arbeidsmarkt te begeven, bijvoorbeeld omdat zij (deels) arbeidsongeschikt zijn? Dan kan het zijn dat u in aanmerking komt voor een korting op, of een vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen. Ook kunt u in aanmerking komen voor een vrijstelling als u een uitkeringsgerechtigde voor maximaal zes weken in dienst neemt.

Voor de werknemersverzekeringen gelden de volgende kortingen en vrijstellingen:

- premievrijstelling oudere werknemers (zie paragraaf 5.7 van het *Handboek 2013*)
- premiekorting in dienst nemen oudere werknemers (zie paragraaf 5.8 van het *Handboek 2013*)
- premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers (zie paragraaf 5.9 van het *Handboek 2013*)
- premievrijstelling marginale arbeid (zie paragraaf 5.12 van het *Handboek 2013*)

Toepassing van de premiekortingen

De premiekortingen gelden per kalenderjaar. De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en de premiekorting oudere werknemers worden per aangiftetijdvak toegepast. De bedragen die u in 2013 per aangiftetijdvak mag toepassen vindt u in onderstaande tabellen 6a en 6b. De premiekortingen kunnen uiteraard alleen worden toegepast als aan de wettelijke voorwaarden wordt voldaan. Wij controleren achteraf of de inhoudingsplichtige de premiekorting op de juiste manier heeft toegepast. De premiekortingen kunnen worden toegepast voor zover in het aangiftetijdvak op collectief niveau premies betaald moeten worden.

Let op!

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en de premiekorting oudere werknemers kunnen niet cumuleren. Wanneer tegelijkertijd recht bestaat op beide kortingen dan gaat de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers voor. Ook bestaat geen recht meer op de ouderenkorting wanneer binnen dezelfde dienstbetrekking voor de betreffende werknemer recht ontstaat op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers.

Het kan voorkomen dat in een bepaald aangiftetijdvak onvoldoende collectieve premie aanwezig is om de korting te verrekenen. In dat geval mag het niet verrekenende deel worden meegenomen naar het volgende aangiftetijdvak enz. Is er geen ruimte in een volgend aangiftetijdvak, maar nog wel in een voorliggend afgesloten aangiftetijdvak, dan kan ter zake een correctie worden ingediend. Vanaf 1 januari 2011 is het toegestaan dat u de premiekorting verrekent in een aangiftetijdvak waarin de werknemer voor wie u recht hebt op de korting, nog niet in dienst is of al uit dienst is. Hierdoor wordt het risico van zogenoemde verdamping kleiner.

Let op!

De verrekening kan niet over de jaargrens heen plaatsvinden.

Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers

Er zijn twee premiekortingen voor arbeidsgehandicapte werknemers:

- een korting van € 7000 op het totaal van het werkgeversdeel van de Awf- of Ufo-premie, de sectorpremie en de wao/wia-premie (basispremie en gedifferentieerde premie samen)
- een lagere korting van € 3500 op het totaal van het werkgeversdeel van de Awf- of Ufo-premie, de sectorpremie en de wao/wia-premie, als de werknemer een jonggehandicapte met loondispensatie is

Vanaf 1 januari 2010 mag u de korting op het totaal van de Awf-, sector- of Ufo- en wao/wia-premies toepassen. U mag vanaf 1 januari 2011 de premiekorting verrekenen in een aangiftetijdvak waarin de werknemer voor wie u recht hebt op de korting, nog niet in dienst is of al uit dienst is. Hierdoor wordt het risico van zogenoemde verdamping kleiner. De verrekening moet wel plaatsvinden binnen het kalenderjaar.

Tabel 6a Hoogte premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers		
Aangiftetijdvak	Korting vanaf 1 januari 2013	Korting vanaf 1 januari 2013 voor een jonggehandicapte
Vier weken (1/13 jaarbedrag)	€ 538,47	€ 269,24
Maand (1/12 jaarbedrag)	€ 583,34	€ 291,67
Halfjaar (1/2 jaarbedrag)	€ 3.500,00	€ 1.750,00
Jaar (jaarbedrag)	€ 7.000,00	€ 3.500,00

Let op!

- De tijdvakbedragen zijn afgerond op twee decimalen naar boven.
- De jaarbedragen zijn absolute maxima.

Premiekorting oudere werknemer

De premiekorting voor oudere werknemers is van toepassing op het totaal van het werkgeversdeel van de Awf- of Ufo-premie, de sectorpremie en de wao/wia-premie (basispremie en gedifferentieerde premie samen).

Vanaf 1 januari 2010 mag u de korting op het totaal van de Awf-, sector- of Ufo- en wao/wia-premies toepassen. Bovendien mag u vanaf 1 januari 2011 de premiekorting verrekenen in een aangiftetijdvak waarin de werknemer voor wie u recht hebt op de korting, nog niet in dienst is of al uit dienst is. Hierdoor wordt het risico van zogenoemde verdamping kleiner. De verrekening moet wel plaatsvinden binnen het kalenderjaar.

Tabel 6b In dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder	
Aangiftetijdvak	Korting vanaf 1 januari 2013
Vier weken	€ 538,47
Maand	€ 583,34
Halfjaar	€ 3.500,00
Jaar	€ 7.000,00

Let op!

- De tijdvakbedragen zijn afgerond op twee decimalen naar boven.
- De jaarbedragen zijn absolute maxima.

In bijlage B vindt u voorbeelden van de berekening van de kortingen.

Aandachtspunten bij de beëindiging van premievrijstelling oudere werknemers

Op het moment dat de werknemer niet meer onder de premievrijstelling valt, is artikel 17 Wfsv onverkort van toepassing. Artikel 17 lid 1 Wfsv bepaalt dat het loon dat bij dezelfde werkgever hoger was dan een door onze minister met betrekking tot een kalenderjaar vastgesteld bedrag, buiten aanmerking blijft.

Het loon is het loon volgens artikel 16 Wfsv. Het loon in het kalenderjaar is het cumulatieve loon dat tot dan toe is verdiend. Voor zover dat uitkomt boven het premiumaximum, blijft het buiten aanmerking.

Zodra in een loontijdvak de ouderenvrijstelling niet meer geldt, berekent u de premie WAO/WIA op de reguliere manier volgens de vcr-methodiek. Bij afloop van de ouderenvrijstelling kan hierdoor een inhaal-effect voor de basispremie WAO/WIA optreden over een deel van het loon dat is genoten in de vrijstellingsperiode. Het omgekeerde kan zich ook voordoen.

De ouderenvrijstelling mag worden toegepast tot en met het laatste loontijdvak waarin de werknemer gedurende het hele loontijdvak jonger is dan 62 jaar.

8.19 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 twee methodes om de werknemersverzekeringspremies en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw te berekenen:

Methode 1

Het loon per dag is de berekeningsgrondslag voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Over de berekeningsgrondslag worden de premies en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekend op twee decimalen nauwkeurig met toepassing van de loontijdvakbedragen van een dag. De berekende premies en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden vervolgens vermenigvuldigd met het aantal van toepassing zijnde loontijdvakdagen.

Methode 2

Het totale loon wordt als berekeningsgrondslag voor de premies en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw gehanteerd. Hierover worden met toepassing van het aantal loontijdvakdagen en de daarbij behorende bedragen de premies en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekend.

Beide berekeningsmethoden zijn toegestaan. De uitkomsten van beide berekeningsmethoden kunnen beperkt (eurocenten) van elkaar afwijken. Dit wordt veroorzaakt doordat in methode 1 de premie die u moet betalen, per dag vroegtijdig wordt afgerond op twee decimalen, waarna vervolgens vermenigvuldiging met het aantal loontijdvakdagen plaatsvindt.

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.

8.20 Loontijdvak bij een artiest met een overeenkomst van korte duur

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

Voor de werknemersverzekeringen wordt in die gevallen als loontijdvak een dag in aanmerking genomen. Is de artiest langer werkzaam dan een dag, dan is sprake van evenveel loontijdvakken van een dag als dagen waarop is opgetreden.

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.

8.21 Premieberekening bij samenloop verschillende premiepercentages binnen een loontijdvak

Bij samenloop van verschillende premiepercentages moet de premie ook met toepassing van vcr worden berekend.

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

De grondslag en de grondslagaanwas worden op de reguliere manier berekend, rekening houdend met het totale loon werknemersverzekeringen. De grondslagaanwas wordt vervolgens over de sectoren of premiegroepen verdeeld door het loon werknemersverzekeringen per sector of premiegroep te delen door het totale loon werknemersverzekeringen en 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 tevens de juiste premieverdeling over sectoren of over premiegroepen in de aangifte loonheffingen worden verantwoord.

Voorbeeld met 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
Grondslagaanwas	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	

8.22 Schematisch overzicht bruto-nettoberekening 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 2013 WKR' of paragraaf 21.2 van het 'Handboek 2013 VVW'.

** 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 persoon 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.

8.23 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 het vakantiegeld te hoog is berekend. In dat geval zal de inhoudingsplichtige het te veel uitbetaalde terugvorderen van de werknemer. De vraag is dan: hoe dit moet 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 heeft weliswaar een vorderingsrecht ter grootte van het brutobedrag, maar fiscaal is nettoterugvordering toegestaan als de terugbetaling binnen het kalenderjaar plaatsvindt.
 - De inhoudingsplichtige boekt het te veel betaalde brutobedrag met de daarop betrekking hebbende inhoudingen negatief in de loonadministratie en neemt 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 eventueel vermeerderd met de werkgeversheffing Zvw terug van de werknemer.*
 - De werknemer vermeldt in de aangifte inkomstenbelasting een negatief loon ter grootte van het terugbetaalde brutobedrag (brutoloon + indien teruggevorderd de werkgeversheffing Zvw).
- 2 De terugvordering speelt zich af buiten het kalenderjaar. 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 vakantiegeld ontvangen. Achteraf blijkt dat dit bedrag € 760 had moeten zijn. De inhoudingsplichtige vordert de te hoge betaling van de werknemer terug.

Omschrijving	Was	Wordt	Vershil
Vakantiegeld	+ € 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 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 vermeerderd met 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, zijnde 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 gesaldeerd worden met de reguliere betaling over de maand waarin de terugbetaling heeft plaatsgevonden. Als gevolg van de saldering zal maximaal een bedrag van € 16,80 minder betaald hoeven te worden aan werkgeversheffing Zvw (maar op jaarbasis mag dit nooit negatief worden) en zal € 60 minder aan loonbelasting/premie volksverzekeringen hoeven te worden ingehouden.

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 niet negatief mag zijn.

8.24 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 de bedragen die gelden voor 2013. De systematiek kan ook in volgende jaren waarin een 53e week valt, worden toegepast met gebruik van de dan geldende bedragen.

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

- het loon over de 53e week wordt afzonderlijk uitbetaald
- het loon over de 53e week wordt samen met het loon over de 48e 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 2013* 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 onder toepassing van de vierwekentabel. Op het weekloon wordt de weektabel toegepast.

Werknemersverzekeringen

Voor de werknemersverzekeringen geldt de volgende systematiek. Tot en met het 13e vierwekenloon bedraagt het cumulatieve maximumloon $13 \times \text{€ } 3.911,76 = \text{€ } 50.852,88$. Gegeven het absolute jaarmaximum voor de werknemersverzekeringen van $\text{€ } 50.853,00$ wordt voor de 53e week nog maximaal $\text{€ } 0,12$ aan die cumulatieven toegevoegd.

Let op!

Aftopping moet plaatsvinden op $\text{€ } 50.853$.

Zvw

Voor de Zvw wijkt de systematiek niet af van die van de werknemersverzekeringen. Omdat per 1 januari 2012 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 de 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 $\text{€ } 50.853 - (52 \times 977,94) = \text{€ } 0,12$. Omdat per 1 januari 2012 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 vijf weken. Er bestaat geen vijfwekentabel. Er moet herleiding plaatsvinden. Het totale loonbedrag mag worden gedeeld door vijf. Op het vijfde deel wordt de weektabel toegepast. Het resultaat van die tabeltoepassing $\times 5 =$ de heffing over deze vijf weken.

Werknemersverzekeringen

Voor de werknemersverzekeringen geldt de volgende systematiek. Tot en met het twaalfde vierwekenloon vindt heffing plaats over $12 \times \text{€ } 3.911,76 = \text{€ } 46.941,12$. Gegeven het absolute jaarmaximum van $\text{€ } 50.853$ mag over de laatste periode van vijf weken nog over maximaal $\text{€ } 3.911,88$ worden geheven.

Let op!

Er moet aftopping plaatsvinden op $\text{€ } 50.853$.

Zvw

Voor de Zvw wijkt de systematiek niet af van die van de werknemersverzekeringen. Omdat ingaande 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.

Wijzigingen 2013

Wijzigingen 2013	
Geheel document	tekstuele aanpassingen
	bedragen en percentages van 2011 vervangen door die van 2013
	hoofdstuk en paragraafnummering gewijzigd
Hoofdstuk 1	aanpassingen in verband met Wet uniformering loonbegrip
Hoofdstuk 4	aanpassing tabel 1 (vervallen franchise)
Hoofdstuk 5 en 6 (oud)	hoofdstuk 5 en 6 (oud) samengevoegd als gevolg van vervallen franchise
Hoofdstuk 7	aanpassingen in verband met Wet uniformering loonbegrip
	'Let op' toegevoegd
Paragraaf 8.2	voorbeeld aangepast in verband met vervallen franchise
Paragraaf 8.5	tekst en voorbeeld aangepast aan Wet uniformering loonbegrip
Paragraaf 8.11	tekst in verband met <i>Discontinuiteit Overwerk- en Reizen (DO&R)</i> toegevoegd
Paragraaf 8.15	berekening aangepast aan Wet uniformering loonbegrip
Paragraaf 8.16	inhoud verwijderd; onderwerp wordt overgebracht naar het <i>Handboek Loonheffingen</i>
Paragraaf 9.18 (oud)	paragraaf verwijderd; kan vervallen in verband met vervallen franchise
Paragraaf 9.19 (oud)	paragraaf verwijderd; kan vervallen in verband met vervallen vergoeding Zvw
Paragraaf 8.18	vervallen KBR verwerkt
	verzilvering premiekortingen uit sectorpremie verwerkt
	invoering mobiliteitsbonussen verwerkt
Paragraaf 8.22	overzicht aangepast aan Wet uniformering loonbegrip
Paragraaf 8.23	inhoudelijk aangepast aan Wet uniformering loonbegrip
	verduidelijking tekst bij brutoterugvordering in een later kalenderjaar en waarbij er geen positief loon meer wordt betaald
Bijlage B	invoering mobiliteitsbonussen verwerkt

Bijlage A Tijdsparfond

Dienstbetrekking gedurende gehele kalenderjaar

Er is afgesproken dat de werknemers de aanspraken in tijd van de (in beginsel) achttien ADV-dagen die werkgevers nu in het Tijdsparfond storten niet kunnen meenemen naar het volgende jaar. Dat betekent materieel gezien dat de werknemers de achttien dagen moeten opnemen binnen het kalenderjaar. Een eventueel restant vervalt aan het einde van het jaar. Neemt de werknemer méér op dan die achttien dagen dan is sprake van een echte onbetaalde verlofdag met toepassing van het breken van het loontijdvak. Neemt de werknemer minder op (dan verkoopt hij dus zijn vrije dag want hij gaat meer werken) dan uit zich dat in 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 achttien dagen leidt tot een echte onbetaalde verlofdag met volledige toepassing van de gevolgen van de VCR-notitie.

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

Als de dienstbetrekking het gehele jaar voortduurt, gaan we er van uit dat sprake is van betaald verlof tijdens de opname van de eerste achttien dagen. Neemt een werknemer meer dagen op dan is sprake van het breken van het loontijdvak met toepassing van week- en dagtabellen over het gedeelte van de maand waarin wel is gewerkt.

Beëindiging dienstbetrekking tijdens kalenderjaar

In de situatie dat sprake is van beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar ontstaat de vraag hoe de werkgever moet omgaan met de achttien dagen. Het recht op deze dagen wordt tijds- evenredig opgebouwd.

Er is afgesproken dat u een eindafrekeningssysteem kunt toepassen van ADV-dagen bij het einde van de dienstbetrekking met toerekening van een teveel aan opgenomen onbetaalde verlofdagen aan het laatste loontijdvak (en verwerking in het laatste aangiftetijdvak). Daarnaast behouden werkgevers uiteraard de mogelijkheid om door hen geconstateerde onbetaalde verlofdagen direct in de aangifte loonheffingen onder te brengen van de maand waarin zij zijn opgenomen.

Voorbeeld 1

Een werknemer is het gehele jaar in dienstbetrekking. Hij neemt achttien dagen ADV op.

De werknemer blijft over het kalenderjaar gezien beneden of gelijk aan achttien dagen ADV (oftewel onbetaald verlof). Doordat hij binnen de fictie van achttien dagen per jaar blijft, zijn er geen gevolgen voor de tabeltoepassing. De werkgever moet op de gebruikelijke manier de maandtabel (of vierwekentabel) toepassen en er is geen sprake van onbetaald verlof.

Voorbeeld 2

Een werknemer is een half jaar in dienstbetrekking (vervolgens einde dienstbetrekking). Hij neemt negen dagen ADV op.

Aan het einde van de dienstbetrekking berekent de werkgever hoeveel ADV-dagen de werknemer heeft opgenomen. In casu zijn dat negen dagen. Pro rata bestaat recht op negen dagen ADV. Dit valt binnen de fictie van achttien dagen ADV op jaarbasis en is dus akkoord. De werkgever moet op de gebruikelijke manier de maandtabel (of vierwekentabel) toepassen en er is geen sprake van onbetaald verlof.

Voorbeeld 3

Een werknemer is een half jaar in dienstbetrekking (vervolgens beëindigt hij de dienstbetrekking per 30 juni). Hij neemt achttien dagen ADV op in de maand april.

In juli (na het einde van dienstbetrekking) moet de werkgever constateren dat de werknemer negen dagen ADV teveel heeft opgenomen. Dat betekent dat, nu pro rata berekend slechts recht bestond op negen dagen ADV, er sprake is van negen onbetaalde verlofdagen. Hoe moet dit worden verwerkt in de loontijdvakken-systematiek, oftewel in de aangifte loonheffingen?

Er zijn twee mogelijkheden:

- 1 Gegeven is dat de dagen in april zijn opgenomen. De werkgever kan correcties over april inzenden en alsnog negen dagen onbetaald verlof in april in de aangifte inbrengen. Dat betekent dat over die maand sprake zal zijn van toepassing van week- en dagtabellen over de gewerkte dagen. Voor de sv moet op het oorspronkelijk aangegeven aantal sv-dagen een aantal van negen in mindering worden gebracht. Dat betreft immers de onbetaalde verlofdagen.
- 2 In het convenant is de mogelijkheid beschreven om de geconstateerde negen dagen onbetaald verlof door de werkgever te laten verwerken in de aangifte loonheffingen over het laatste actieve aangifte-tijdvak (dus juni). In deze maand worden dus negen dagen als onbetaald verlof geboekt. Dat betekent dat hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de gehele maand gewerkt heeft er toch negen dagen als onbetaald verlof worden aangemerkt: week- en dagtabellen moeten worden toegepast en op het totaal aantal sv-dagen over die maand moeten negen onbetaalde verlofdagen in mindering worden gebracht.

Toelichting

Het verschil in uitwerking tussen beide methodes is als volgt.

- Bij methode 1 moet worden teruggekeken in de verlofadministratie van de werkgever. En in de tijdvakken waar de feitelijke overschrijding van toegestane ADV-dagen heeft plaatsgevonden, moet ook door middel van correcties de zaak worden hersteld. Op die manier ontstaat een zuivere situatie ten aanzien van de bepaling van uitkeringsrechten in de referentieperiode. Bovendien wordt op deze manier nauw aangesloten bij de systematiek van aangiften en correcties zoals deze voorgeschreven is.
- Bij methode 2 is sprake van de charme van de eenvoud. Het teveel aan opgenomen ADV-dagen ten opzichte van de pro rata toegestane ADV-dagen wordt verrekend in het laatste aangiftetijdvak.

Voorbeeld 4

Een werknemer is een half jaar in dienstbetrekking. Vervolgens beëindigt hij de dienstbetrekking per 30 juni. Hij neemt achttien dagen ADV op in de maanden februari (6), maart (6) en april (6).

In juli (na het einde van de dienstbetrekking) constateert de werkgever dat de werknemer negen dagen teveel ADV heeft opgenomen. Dat betekent dat, nu pro rata berekend slechts recht bestond op negen dagen ADV, er sprake is van negen onbetaalde verlofdagen. Hoe moet dit worden verwerkt in de loontijdvakken-systematiek, oftewel in de aangifte loonheffingen?

Er zijn twee mogelijkheden:

- 1 Gegeven is dat de dagen in de maanden februari, maart en april zijn opgenomen. De werkgever kan correcties over februari, maart en april inzenden en alsnog deze negen onbetaalde verlofdagen in de aangifte loonheffingen inbrengen. Dat betekent dat over die maanden sprake zal zijn van toepassing van week- en dagtabellen over de gewerkte dagen. Voor de sv moet op het oorspronkelijk aangegeven aantal sv-dagen een aantal van negen in mindering worden gebracht in de maanden waarin deze dagen vielen. Dat betreft immers de onbetaalde verlofdagen.

- 2 In het convenant is de mogelijkheid beschreven om de geconstateerde negen dagen onbetaald verlof door de werkgever te laten verwerken in de aangifte loonheffingen over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus juni). In deze maand worden dus negen dagen als onbetaald verlof geboekt. Dat betekent dat hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de gehele maand gewerkt heeft er toch negen dagen als onbetaald verlof worden aangemerkt: week- en dagtabellen moeten worden toegepast en op het totaal aantal sv-dagen over die maand moeten negen onbetaalde verlofdagen in mindering worden gebracht.

Voorbeeld 5 (parttimer)

Een werknemer is in dienstbetrekking gedurende de periode januari tot en met augustus. Vervolgens beëindigt hij de dienstbetrekking per 30 augustus. De werknemer werkte parttime voor 50%. Hij neemt tien dagen ADV op in de maanden februari (4), maart (4) en april (2).

In augustus (na het einde van de dienstbetrekking) constateert de werkgever dat de werknemer vier dagen ADV teveel heeft opgenomen. Dat betekent dat, nu pro rata berekend slechts recht bestond op zes dagen ADV ($8/12 \times$ achttien dagen \times 50%), er sprake is van vier onbetaalde verlofdagen. Hoe moet dit worden verwerkt in de loontijdvakensystematiek, oftewel in de aangifte loonheffingen?

Er zijn twee mogelijkheden:

- 1 Gegeven is dat de dagen in de maanden februari, maart en april zijn opgenomen. De werkgever kan correcties over februari, maart en april inzenden en alsnog deze vier onbetaalde verlofdagen in de aangifte loonheffingen inbrengen. Dat betekent dat over die maanden sprake zal zijn van toepassing van week- en dagtabellen over de gewerkte dagen. Voor de sv moet op het oorspronkelijk aangegeven sv-dagen een aantal van vier dagen in mindering worden gebracht in de maanden waarin deze dagen vielen. Dat betreft immers de onbetaalde verlofdagen.
- 2 Het is ook toegestaan om de geconstateerde vier dagen onbetaald verlof door de werkgever te laten verwerken in de aangifte loonheffingen over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus augustus). In deze maand worden dus vier dagen als onbetaald verlof geboekt. Dat betekent dat hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de gehele maand gewerkt heeft toch vier dagen als onbetaald verlof worden aangemerkt: week- en dagtabellen moeten worden toegepast en op het totaal aantal sv-dagen over die maand moeten vier onbetaalde verlofdagen in mindering worden gebracht.

Bijlage B Premiekorting arbeids- gehandicapte werknemers en ouderenkorting (mobiliteitsbonussen)

In deze bijlage gaan wij in op de berekening van de premiekortingen in een aangiftetijdvak.

A Fulltimedienstverband (36 uur of meer per week)

Het jaarbedrag van € 7.000 (of € 3.500 bij een Wajonger met loondispensatie) moet worden gedeeld door 13 (vierwekenaangifte), 12 (maandaangifte), 2 (halfjaaraangifte) of 1 (jaaraangifte). Wanneer de dienstbetrekking 36 uur of meer bedraagt dan wordt dit beschouwd als een volledige dienstbetrekking. Er hoeft dan geen rekening te worden gehouden met een deeltijdfactor.

B Parttimedienstverband (minder dan 36 uur per week)

Hier moet onderscheid worden gemaakt tussen:

- deeltijdcontracten met een vast overeengekomen aantal uren
Bij dit soort overeenkomsten past u een deeltijdfactor toe. Hierbij is de teller het aantal overeengekomen uren en de noemer 36 (de normweek).
- contracten zonder overeengekomen aantal uren (bijvoorbeeld nul-urencontracten)
Bij dit soort overeenkomsten berekent u de ouderenkorting aan de hand van de verloonde uren in het aangiftetijdvak. De teller is hierbij het aantal verloonde uren in het aangiftetijdvak en de noemer is het aantal normuren van het aangiftetijdvak.

De normuren zijn:

- 144 uur (vierwekenaangifte)
- 156 uur (maandaangifte)
- 936 uur (halfjaaraangifte)
- 1.872 uur (jaaraangifte)

Voorbeeld 1: vast contract van tien uur per week

Het bedrag aan korting omgerekend naar een maandaangifte is € 583,34. De korting wordt dan $10/36 \times € 583,34$. Wanneer sprake is van een vierwekenaangifte wordt de ouderenkorting: $10/36 \times € 538,47$.

Voorbeeld 2: geen vast contract, maar wisselende uren per week

Stel er worden 80 uren verloond in het aangiftetijdvak. Omgerekend naar een maandaangifte is het bedrag aan ouderenkorting € 583,34. De ouderenkorting wordt dan $80/156 \times € 583,34$. Wanneer sprake is van een vierwekenaangifte wordt de ouderenkorting: $80/144 \times € 538,47$.

C Korting in de periode van indiensttreding

In de aangifteperiode waarin een werknemer in dienst komt, moeten voor de berekening van de korting twee situaties onderscheiden worden:

- werknemers met een vast overeengekomen aantal uren
- werknemers zonder een vast overeengekomen aantal uren

Werknemers met een vast overeengekomen aantal uren

In deze situatie bestaat recht op de korting naar verhouding van het aantal kalenderdagen dat het dienstverband heeft geduurd in het aangiftetijdvak ten opzichte van het feitelijk aantal kalenderdagen van de maand. Bij contracten van minder dan 36 uur per week moet u nog rekening houden met een deeltijdfactor.

Voorbeeld

Het overeengekomen aantal uren is 18 per week en het aangiftetijdvak is een maand. Stel de werknemer komt op 15 januari in dienst; dit betekent dat er in januari (31 dagen) op 17 dagen sprake is van een dienstbetrekking. De korting is dan $€ 583,34 \times 17/31 \times 18/36$. Bij een vierwekenaangiftetijdvak wordt de tijdsfactor bepaald door het aantal kalenderdagen waarop sprake is van een dienstbetrekking in het aangiftetijdvak, afgezet tegen 28 dagen.

Let op!

Het genoemde aantal van 28 kan in het eerste of laatste 4-wekentijdvak groter of kleiner zijn dan 28.

Werknemers zonder vast overeengekomen aantal uren

In deze situatie berekent u de korting aan de hand van de in het aangiftetijdvak verloonde uren afgezet tegen de normuren van het aangiftetijdvak.

Voorbeeld

In het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking is begonnen, worden 60 uren verloond.

Het aangiftetijdvak is een maand. De korting wordt dan € 583,34 x 60/156. Bij een aangiftetijdvak van 4 weken zou de korting € 538,47 x 60/144 bedragen.

Let op!

Wanneer de verloning niet meer mogelijk is in de maand van indiensttreding, bestaat in die periode geen recht op korting. Deze uren tellen wel mee in de noemer in het aangiftetijdvak waarin deze uren worden verloond.

D Berekening korting bij stukloon

Bij stukloon is er geen sprake van verloonde uren. In deze situatie berekent u de korting volgens de volgende formule:

Korting = brutoloon van de werknemer in het aangiftetijdvak/normlooon x € 583,34 bij een maandaangifte (of € 538,47 bij een vierwekenaanangifte)

Het normlooon is gesteld op 100% van het wettelijk minimumloon.

Bijlage C Verklarende woordenlijst

Betalen

Het tijdstip waarop het loon wordt betaald is een van de vijf 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.

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 (in fiscale zin)

Werknemer die doorgaans op vijf 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

Twee systematieken om de inhouding van loonheffingen te berekenen. De keuze voor één van de twee 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 voor al verstreken aangiftetijdvakken stuurt u correcties in.

Let op!

De loon-over-systematiek kunt u uitsluitend toepassen binnen het lopende kalenderjaar. Als u binnen de loon-over-systematiek een correctie met terugwerkende kracht (bijvoorbeeld een salarisverhoging met terugwerkende kracht) hebt die betrekking heeft op een voorafgaand jaar, dan berekent u de inhouding op het moment dat uw werknemer het loon (de correctie) geniet. U neemt de inhouding dan ook op in uw aangifte over het aangiftetijdvak waarin uw werknemer het loon geniet. Dus in deze situatie conform loon-in-systematiek. De enige uitzondering hierop is dat u loon dat u in januari betaalt, maar dat betrekking heeft op december van het voorgaande jaar, 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 2013*).

Parttimer (in fiscale zin)

Werknemer die doorgaans op minder dan vijf dagen per week werkt. Het aantal uren dat hij per dag werkt, is niet van belang.

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

